報　告　書

2019年12月26日

デイズジャパン検証委員会

委員長　金　子　雅　臣

委員　上　柳　敏　郎

委員　太　田　啓　子

目次

はじめに

当検証委員会は、株式会社デイズジャパン（以下「デイズジャパン社」）の前代表取締役であり、同社が発行していた月刊誌「DAYS JAPAN」（以下「DAYS JAPAN」）の前発行人（元編集長）である広河隆一氏（以下「広河氏」）による、複数の女性へのセクシャルハラスメントが週刊誌で報道されたことをきっかけに、同社の依頼により発足した。広河氏のセクシャルハラスメントについての第一報は2018年12月26日発売の週刊文春（2019年1月3日・1月10日号）であり、その後新聞やWEB媒体など複数のメディアで、セクシャルハラスメントのみならずパワーハラスメントや不当な労務管理があったことなども報じられた。

広河氏はパレスチナ問題やチェルノブイリ事故取材、原発に反対する活動などで知られたフォトジャーナリストである。広河氏には、チェルノブイリとスリーマイル島の原発事故報道による講談社出版文化賞受賞（1989年）、レバノン戦争とパレスチナ人キャンプの虐殺事件報道によるよみうり写真大賞受賞（1992年）「写真記録パレスチナ」で土門拳賞を受賞（2003年）など著名な賞の受賞歴が複数あり、「パレスチナ　瓦礫の中の子ども達」（徳間書店）、「新版　パレスチナ」（岩波書店）など著書も多数ある。

DAYS JAPANは、1988年から1990年にかけて講談社が発行していた同じ名称の月刊誌に関わっていた広河氏らが中心となって、2004年4月号を創刊号として発行され、海外の戦場や難民問題の取材記事、国内外の様々な環境問題や原発問題などを取り上げてきた。広河氏は、2003年に設立されたデイズジャパン社の代表取締役を長年務め（2018年12月26日、自身のハラスメント報道をきっかけに退任）、DAYS JAPANの創刊時から2014年9月号まで編集長を務めた（その後は発行人）。このような経緯から、広河氏は「DAYS JAPANの顔」といえるような存在だった。

このように人権問題に真摯に取り組んできたはずの広河氏がセクシャルハラスメントを繰り返していたという報道は、社会でも大きな衝撃と関心を持って受け止められた。

当検証委員会は、①被害者ら関係者へのヒアリング等により広河氏のハラスメント(セクシャルハラスメント及びパワーハラスメント)や不当な労務管理の有無及び実態を明らかにすること、②広河氏がハラスメントを繰り返してきた原因を究明すること、③周囲がなぜ、こうしたハラスメントを止められなかったのか等ハラスメントが長期間にわたり温存されてきた背景事情を解明すること、④この事件から社会が教訓として学ぶべきことは何かを検討することを目標に作業を進めてきた。

本報告書においてこれらの作業結果を報告する。

なお、本文中では、広河氏を含むデイズジャパン社の役員及び一般財団法人日本フォトジャーナリズム協会の役員についてのみ本名を用い、それ以外の関係者については全て実名は伏せ、性別と肩書は必要に応じて記載する。また、本文中で斜線体で記載するものは、なんらかの資料からの引用部分である。

第１　調査経過

１　調査の概要

(1)　検証委員会設置に至る経緯

デイズジャパン社は、2018 年 9 月 29 日の臨時株主総会決議において会社解散と DAYS JAPAN の「休刊」を決定しており、2019 年 2 月に発行する 3 月号を最終号とする予定となっていた。会社解散に伴い、当時の社員らは急に職を失うこととなったため、強い不安と反発が生じ、一部社員が労働組合を結成して会社と交渉するなどの係争状態となっていた。（会社解散に至る経緯については第6章、その前後の社員との係争については第7章において後述する。）

同年 12 月 26 日の週刊文春報道は、会社の解散発表後の、デイズジャパン社と社員との係争状態の渦中に発表されたということになる。

同年 12 月 25 日、第一報となった週刊文春記事の早刷りを見た当時のデイズジャパン社の経営陣（広河氏及び他の取締役ら）は、対応を依頼するため、A 弁護士と面談し、A 弁護士が同社の代理人に就任した。A 弁護士は、「会社の代理人として、ハラスメントの実態を調査し、その結果を最終号となる 3 月号に掲載する」という方針をたて、12 月まで DAYS JAPAN の編集長を務めていた B に協力を求め、A 弁護士と B の 2 名で関係者へのヒアリング作業を開始し始めた。これについては、12 月 31 日付でデイズジャパン社ホームページ上に同社のコメントとして*「弊社代理人を責任者として調査を行う」「真摯な検証を最終号において公表する予定」*と掲載された。

この期間の調査作業においては、B が、過去にデイズジャパン社や広河事務所に関りがあった元従業員やボランティアに連絡をとり、ヒアリングを打診するなどしていた。しかし、連絡をとる対象は B が連絡先がわかる者に限られていたため、同人の入社以前の関係者には連絡ができなかったり、同人との関係が良くない者がヒアリングに応じるとは考えられなかったことなど、そもそもヒアリング打診の対象を B の選択によっていたため人選に偏りが生じ得たという限界があった。また、当時は「2019 年 1 月末が校了となる最終号に検証結果を載せなくてはならない」という前提で作業しており、わずか 1 か月しか時間が無いという大きな時間的制約があったのでやむを得ない判断であったともいえるが、そもそも会社代理人という立場で行う検証作業には、その立場の性質上、第三者としての独立性は乏しく、検証の公正性にも自ずと限界があったと思われる。

デイズジャパン社は、A 弁護士がハラスメント調査作業に熱心に傾注しようとする様子をみて、「調査にのみ熱心で、同社代理人としての業務について十分頼ることができない」と不満を覚えたことなどから、2019 年 1 月 13 日付で A 弁護士を解任した。このため、結果的には A 弁護士が就任していた期間はわずか 2 週間程度であり、この期間の関係者へのヒアリング作業は実際にはごくわずかしかなされていない。

その後デイズジャパン社は、現在同社の代理人を務める弁護士らと新たに委任契約を締結し、この弁護士らとの協議の上、会社代理人とは別の第三者に検証作業を依頼することとした。

しかし、本来、最終号となる 3 月号は 2 月 20 日に発売予定であり、1 月末が校了予定であったが、以上の経過から、なんらかの検証結果を掲載した 3 月号を 2 月 20 日に予定通りに発刊することは到底無理であった。そのためデイズジャパン社は 3 月号の発刊を 1 か月遅らせることとし、3 月号にその時点での検証作業報告を掲載し、その後も更に検証作業を行って最終報

告を作成するということを前提に1月下旬頃から急ぎ検証委員会の人選を進め、2月上旬に発足したのが当検証委員会である。

(2) 検証委員会の構成

当検証委員会は、デイズジャパン社から独立した立場である。

当検証委員会の構成は、次の通りである。いずれの委員も、デイズジャパン社及び広河氏と利害関係はない。

委員長　金子　雅臣（一般社団法人　職場のハラスメント研究所　代表）

委員　　上柳　敏郎（弁護士　東京駿河台法律事務所）

委員　　太田　啓子（弁護士　湘南合同法律事務所）

また、調査補助者として調査員を1名配置した。当該者も、デイズジャパン社及び広河氏と利害関係はない。

調査員　金子　春菜（弁護士　東京駿河台法律事務所）

(3) 検証委員会への委嘱事項及び調査事項の拡張

当検証委員会は、デイズジャパン社より、代表取締役であった広河氏の従業員等に対するハラスメント行為及びその原因等について、デイズジャパン社から独立して調査及び検証を行うことを依頼された。

調査検証の過程で、広河氏が代表者を務める個人事務所である（有）広河事務所（以下「広河事務所」）の関係者も広河氏によるハラスメント被害を受けていたことが判明した。

広河氏はデイズジャパン社を設立する前から広河事務所を構えていた。広河事務所はデイズジャパン社は同じビル内にオフィスを構えていた時期も長く、ここに雇用されていた従業員がデイズジャパン社の仕事に関わるということも珍しくなかったようである。また、例えばDAYS JAPANのフェイスブックに広河事務所スタッフの求人情報が掲載され、その問い合わせ先がデイズジャパン社社員になっているなど、デイズジャパン社と広河事務所には日常的に密接な関係があった。

このように広河事務所はデイズジャパン社と密接な関りがあったことが判明したため、必要な範囲で広河事務所の関係者も対象にするよう調査対象を拡張した。

さらに、2018年9月29日の会社解散決議前の労働争議や、解散決議後後に結成された労働組合、解散の渦中で新たに広河氏が一般財団法人日本フォトジャーナリズム協会（以下「日本フォトジャーナリズム協会」）を設立した経緯に関しても、広河氏によるハラスメントと密接な関係を有することが発覚したため、これらの事情についても調査対象とすることとした。

(4) 調査期間

当検証委員会は、2019年2月上旬に発足し、2019年12月20日までの間、調査を行った。

検証委員会において把握した関係者に対し、2月上旬から郵送等で連絡をしたほか、3月18日から4月17日までの間、検証委員会のメールアドレスと電話番号を公開して一般からの情報提供を呼びかけた。

調査を実施する中で、ヒアリングに応じた複数の者から、検証委員会が把握していなかった、あるいは連絡できていなかった元社員、アルバイト及びボランティアなどの関係者の情報提供が得られた。また、複数の関係者から、同期間を過ぎた後も、当検証委員会宛に直接情報提供の連絡があった。

そのため、情報提供に応じる期間を区切らず、引き続き調査を実施することとした。

検証状況について関係者に報告するため、7 月 21 日、当検証委員会のウェブサイトを立ち上げ、当検証委員会の検証作業についての進捗報告と今後の見通しについての報告を掲載した。

12 月 1 日、ウェブサイトに、その時点での報告書作成の進捗状況についての報告を掲載した。

2 調査の方法

当検証委員会は、次の方法及び公開情報に基づき調査を実施した。

(1) 資料調査

当検証委員会は、以下の資料に基づき資料調査を行った。

①当検証委員会の依頼に基づき会社から提供を受けた資料
②当検証委員会の依頼に基づき広河氏から任意に提供を受けた資料
③広河氏から任意に提供を受けた資料
④関係者から任意に提供を受けた資料
⑤週刊誌や新聞などの報道
⑥一般に公開されている情報

(2) ヒアリング調査

ア 郵送等によるヒアリング打診の状況

当検証委員会では、過去にデイズジャパン社で就労していたことのある者及びボランティア等として関わりのあった者、そして役員及び株主からヒアリングを実施することとした。

当検証委員会から、会社に対し、過去にデイズジャパン社で就労していた者及び役員の情報の提供を依頼し、会社から提供された資料に基づき、調査対象者を確定し、2 月中旬、調査協力の依頼文を郵送の方法で発送した。

依頼文中において、週刊文春 2019 年 1 月 3 日・10 日号等に掲載された広河氏の記事を受け、広河氏による従業員等に対するハラスメント行為及びその原因について、第三者的な立場から調査し検証するため、外部委員による検証委員会が設置されたこと、及びハラスメント行為の事実関係(セクシャルハラスメント、パワーハラスメントその他の不適切行為の目撃情報等)や背景事情・要因として考えられることについて聴取したいことを説明した。また、調査依頼に対し回答した情報については、本検証委員会の調査及び検証をする目的のみに使用され、それ以外に正当な理由なく開示され、第三者に知られることはないことを説明した。

デイズジャパン社から提出された情報から存在を把握することができたデイズジャパン社の元従業員は 82 名、広河事務所の元従業員は 11 名、ボランティアは 13 名、役員は 5 名、協力会社(監査役である守屋祐生子氏が代表取締役を務める健康食品販売会社)である株式会社アウレオ(以下「アウレオ社」)からの出向社員は 6 名　合計 117 名であった。

このうち 2019 年 3 月 2 日までに連絡先がわかったのは 39 名である。検証委員会は、2 月中旬より、順次、デイズジャパン社から提供された元社員らの個人情報に基づいて文書を郵送する等の方法により、ヒアリングによる情報提供を依頼した。 この全員に情報提供依頼文書を郵送した。このうち 10 名に対する郵送による連絡は「宛先不明」または「保管期間経

過」により返送された。このうち電子メールアドレスが判明した6名については、別途メールを送信してヒアリングへの協力を依頼した。

DAYS JAPAN 最終号の掲載記事作成前の3月2日までに書面またはメールによる回答があったのは7名であるが、このうち2名は「協力を拒否する」旨の回答であった。残り22名のうち何名かからは、その後に、情報提供への協力を得ることができた。

イ ホットラインの設置

デイズジャパン社からの情報提供のみでは十分なヒアリングを実施できないと判断し、広く一般から情報を募るために、2019年3月18日から4月17日までの間、情報募集のためのメールアドレスを作成し、電話番号と共にデイズジャパン社ホームページに掲載し、報道機関に案内する等して広報した。ホットラインを通じた情報提供は合計3件であった。

ウ ヒアリング実施の状況

最終的なヒアリングの実施人数は合計45名である。

このうちデイズジャパン社元社員（アルバイト含む）は11名、広河事務所元社員（アルバイト含む）は4名、元ボランティアは4名、元インターン生は1名、アウレオ社からの出向社員2名、役員及び元役員は5名(広河氏を含む)、DAYS JAPAN に関わったフリーランスの編集スタッフ4名、デイズジャパン社顧問税理士1名、デイズジャパン社顧問社労士1名、その他（ジャーナリスト等広河氏との何らかの交際があった者）が12名である。

このほか、ヒアリングには応じないとしながら、かわりに書面による情報提供を行うという協力が3名よりあった。

関係者からのヒアリングのきっかけは、当検証委員会からのなんらかのアプローチのほか、情報提供者が他の情報提供者をご紹介下さったり、情報提供者が自ら検証委員に「お話ししたいことがある」と連絡してこられるということもあった。

広河氏には当検証委員会全員でのべ11回のヒアリングを行った。

(3) デイズジャパン社前代理人弁護士による先行調査の扱い

デイズジャパン社前代理人のA弁護士が、2018年12月末から2019年1月13日にかけて、Bと共に行っていた先行調査の扱いについて述べる。

Bが連絡した元社員らのメールによるやりとりについてはデイズジャパン社を通じて検証委員会に提供された。この中には、デイズジャパン社から個人情報の提供を受けた者もおり、その方々にはほかの関係者らと同様に書面にて情報提供を依頼した。

デイズジャパン社からの情報提供には名前が無かったものの、元編集長が情報提供を依頼し、これに対し積極的な回答をしていたり、ヒアリングに応じていた者については、改めてメール等で検証委員会から連絡し、当検証委員会としてのヒアリングを実施した。

3 検証作業の制約

(1) デイズジャパン社からの情報提供の不足

当検証委員会は、広河氏のハラスメントに関して何らかの情報を知り得た方々にできるだけ網羅的に情報提供を求めようと考え、デイズジャパン社及び広河事務所に過去に在籍していた社員に関する情報を会社から提出を受け、住所がわかる方に一斉に郵便を送り、ヒアリングへの協力を求めた。

ただし、元社員らの情報は会社において氏名、連絡先が名簿などに整理されたものではなかった。氏名のみの名簿（これにも、複数の漏れがあったことが後に判明した）と、履歴書や社会保険関連資料などの資料が箱に雑然と入ったままの状態でデイズジャパン社から受け取り、そこから氏名、住所などをピックアップして名簿にまとめるという作業自体から、検証委員会が行わなければならなかった。

この方法による情報収集には、以下のような限界とハードルがあることが作業を進める中で明らかとなった。

ア　社員以外の関係者が多数いたこと

検証委員会の調査には、まず、広河氏のハラスメントについてのヒアリング対象とすべき方々の全貌をつかむことが容易ではないという大きなハードルがあった。そのようなハードルがあるということ自体の把握も作業をしながら可能となったもので、当初は全くわからないまま作業に着手し、作業を進める過程で少しずつ判明したという状況だった。

デイズジャパン社の特筆すべき特徴として、「正社員の数が少なく、数多くのボランティアが出入りし、通常なら有償で社員やアルバイトが行うような業務を担っていた」というものがあり、会社設立時からの 15 年間の間に関わっていたボランティアののべ人数は相当なものであったためである。ボランティアとして関わった期間も個々人によって異なり、イベントのみの単発の参加ということもあれば、何年も継続的に関わっていた方もいた。そして、関わったボランティアの個人情報が管理された名簿を会社が作成、保管していなかった。一定期間に限ったものはあった可能性はあるが、後述するとおり、社員は短期間で入れ替わり、都度の引き継ぎも十分なされないなど、全体的に個人情報の管理が杜撰だったようである。デイズジャパン社から検証委員会に提供された個人情報にはボランティアのものも少数ながらあったが、のべ数からみればごくわずかなものであった。

また、2009 年から 2012 年まで合計 3 期にわたり、「DAYS JAPAN フォトジャーナリズム学校」という講座が一般公開で企画された。この生徒募集広告のウェブサイトには、目的として*「ジャーナリズムを学ぶのではなく、ジャーナリストを養成する」「フォトジャーナリストだけでなく、NGOなど世界の現場で関わる仕事につこうとする人々など、世界を伝える人間を育てる」*と記載されており、写真家やジャーナリスト、メディアで働く記者、研究者などの外部講師が講義を担当していた。この受講生も、募集要項の定員数の合計からすれば、110 人程度はいたと思われる。受講生には学生も社会人もいたが、この受講生の名簿は存在しない。少なくとも、仮に存在していた時期があったとしても、会社または広河氏からの提出はなく、おそらくは恒常的に情報管理が杜撰であったため、処分されたか散逸したものと思われる。

また、数はそれほど多くはなかったようだが、インターン生がいた時期もあった。しかしこれは、広河氏いわく「ボランティアとの境界があいまい」なこともあったようであり、そもそも明確に「インターン生」として位置づけられた立場の方がどれくらいいたのかの正確な実態は不詳である。

更に、社員の存在自体の把握さえもしていないような、広河氏が「アシスタント」と呼ぶ女性を取材に同行していたということもあった。「アシスタント」については何らの契約書等の書面もかわされていなかったようで報酬も発生していないので金銭面から把握することもできない等、極めて曖昧な立場だった。要は広河氏が女性に「アシスタントとして次の取材に一緒にいかないか」と打診して承諾されれば「アシスタント」になったという程度のあやふやな実態だ

ったようであり、過去何人くらいの女性が広河氏により一時的なものも含め「アシスタント」として扱われていたかは把握しようもない。

いずれにしても、会社において個人情報の管理、保管がなされていない、社会保険に加入していた社員以外の属性をもつ関係者（ボランティア、フォトジャーナリズム講座受講生、「アシスタント」等）がデイズジャパン社及び広河氏周辺には多数いたことは事実である。そして、少なくとも当検証委員会調査で把握した限りでは、性交強要や意に反する身体的接触などの特に深刻な性的被害は、このような、社員以外の層でこそ多く発生していたとみられる。

このような「社員以外の関係者」層への検証委員会へのアプローチが必要であること、かつ、それはデイズジャパン社から提供を受けた情報のみに基づいていてはできないということは、検証作業を行う過程で判明したことであった。

そのため検証委員会は、報道機関の取材に応じた被害者がいることを把握すれば、その取材者に繋いで頂くよう打診したり、情報提供をして下さった方に更なる紹介を依頼するなどの個別の地道な作業を続けた。これによってようやく第3章に記載した実態を把握することが可能となった。関係者全体の人数を把握できないので正確に何割とは指摘できないが、全関係者の一部にしか接触できなかったという限界があることは否定できない。

イ　情報が古いものもあったこと

デイズジャパン社から提供された元社員らの情報は、退社から 10 年近く経過しているようなものもあり、転居により連絡先が変わり、郵便が戻ってきてしまい連絡できなかったというものも複数あった。

ウ　元社員でさえ全員網羅されていなかったこと

おそらくは個人情報管理の杜撰さに起因するものと思われるが、ボランティアやインターン生のみならず、元社員でさえデイズジャパン社から提供された情報には全員網羅されてはいなかった。ヒアリングをするなかで存在を把握した元社員が会社提出の名簿に掲載されていないということが複数あった。広河氏も、元社員らの個人情報管理の杜撰さを認めており、これによる制約は大きかった。

(2)　デイズジャパン社役員らの言動等への不信感の影響

ア　第 1 章 1(1)に述べた、当検証委員会発足以前の経緯における混乱、特に、デイズジャパン社が同社前代理人の A 弁護士を解任したことは、とりわけある程度デイズジャパン社に近く、内情を知り得る立場にいた関係者に強い不信感を生じさせた。この解任は、「広河氏のハラスメントの調査を熱心に行おうとした弁護士を解任するなんて、デイズジャパン社は調査を真剣にする気がなく、広河氏を擁護しようとしているのではないか」と同社への疑念を強める要因となるものだった。

イ　更に最終号からの社員らの排除と退職の問題がこれに輪をかけて不信感を増幅した。会社解散決定が告知された後に結成された労働組合に加入していた社員らは、週刊文春報道以前は、DAYS JAPAN 最終号が専ら広河氏と編集長により企画されていたことへの不満もあり、最終号発刊を待たず 2018 年 12 月末で退職しようと考えていた。

ところが12月26日に週刊文春が発売され、広河氏のセクシャルハラスメントが世間で大きな話題となったことで事態は激変し、しばらくの間社員らの退職時期についての会社との折衝は棚上げのような状態となってしまった。

週刊文春報道後、A弁護士と役員らとの間の折衝において、DAYS JAPAN最終号を広河氏の性暴力検証号にするという案が出されており、労働組合に加入した社員らも、そのような企画になるならやはり最終号に関わりたいと考えた。実際、労働組合に加入した社員らは、A弁護士とも最終号の企画内容についてもやりとりしていたこともあって、自分たちが最終号の誌面作成に関われるだろうとも考えていた。

ところが2019年1月13日、デイズジャパン社はA弁護士を会社代理人から解任した。そのため、最終号がどのようになるのか社員らもわからないという混迷状況になった。

また、1月28日には、広河氏退任後に代表取締役に就任した川島進氏(元取締役)は社員らに対し今後の流れを説明する際、「3人(労働組合員)の退職時期は2月いっぱいだと聞いている」「それ以降いてもらってもやる仕事はない」「DAYS JAPAN最終号は、まだメンバーは決まっていないが検証委員会がやることになっている」等と述べた。社員らは、短期間で事態が激しく動く中で翻弄され、一時は最終号の企画について会社代理人弁護士とやりとりするなど関与する前提の状況もあったにも関わらず、結局、最終号の作成に関わることからも事実上排除された形となった。社員らはこの状況に強い不満を抱いたが、「いても仕事がない」と川島氏から言われる状況下で、不本意ながら2月末で退職せざるを得なかった。

なお、最終的には、DAYS JAPAN最終号については、新しい会社代理人弁護士らとデイズジャパン社役員との協議の上、第一部と第二部に分けて編集することになった。第一部はDAYS JAPANが検証委員会に誌面を提供して内容には検証委員会以外は一切関わらないこととし、第二部については、2名の外部のフリーランスのスタッフが担当して性暴力についての企画記事を作成することという構成になった。第二部を担当した外部スタッフは、デイズジャパン社の新しい代理人弁護士らから、「デイズジャパン社の社員は最終号発刊前に全員やめることになった。最終号の記事作成に協力してほしい」という打診を受け、広河氏のハラスメントの舞台となったDAYS JAPANにおいてそのテーマの記事を掲載することに社会的意義があると考えて承諾した。

ウ　更に、この1月28日の説明の際、川島氏が、第三者によって構成される検証委員会を新たに発足させることとなったことを説明する中で、社員からの「検証に応じてなされた証言を役員が検閲するか」という質問に対し、「会社に不利益になるものを載せないのは当然である」と回答するという事態が発生した。川島氏のこの発言を聞いた者は、検証委員会の公正性に疑念を抱くこととなった。

検証委員会は、川島氏がこのような発言をしていたことについては当時は全く承知していなかった。検証委員会がこのことを初めて把握したのは、元社員有志により結成された「DAYS元スタッフの会」のホームページ上にでこれについて指摘した声明(https://days-former-staffs.jimdofree.com/)が3月22日付で発表された時である。検証委員会は当日のうちにデイズジャパン社に事実の有無を質したが、当時デイズジャパン社(川島氏)はこの発言を否定していた。しかし、その後の調査過程において、この発言があったことを当検証委員会としても把握し、再確認することで川島氏自身も認めるに至った。

上記「DAYS元スタッフの会」声明には*「2月中旬より、検証委員会からこの会の発起人となる元スタッフ数名に対し、調査への協力の意思を問う依頼文書が届きました。しかし、上記の*

*ような事情があったため、自分たちの証言が意図的に改変、もしくは隠蔽されることを懸念し調査への協力を拒否、または依頼文書の受け取り自体を拒否しました。」*とある。川島氏の上記発言により、当時の社員やこれを知り得た関係者が検証委員会に警戒心を抱いたのは当然といえ、実際少なからぬ者が、情報提供依頼文書を受領しても返信自体をしてこなかった。

デイズジャパン社は、検証作業を依頼しておきながら、他方において検証委員会の公正性に疑念を持たせるような発言を会社役員自らが行ったことにより、検証委員会への情報が集まりづらくなる要因を会社自らが作出したといえ、極めて遺憾である。このようなことも、ハラスメントへの軽視が甚だしく、無策のままであったというデイズジャパン社の体質（第10参照）の一つの表れであったといえよう。

エ　このようなことから検証委員会の公正性に疑念を抱いた関係者の一部には、その後警戒しながらも検証委員会に直接接触して自ら事情を確かめようとし、検証委員会からの説明によって事情を理解し、情報提供に協力する連絡をした者もいる。そのため、「会社による上記のような不誠実な言動により全く検証を行うことができなくなってしまった」とまではいえないものの、上記の川島発言に起因して、当検証委員会として、一部の関係者に対し事情を説明し理解を求めるための時間と労力には相当なものを要することとなってしまったのは事実である。

(3) 広河氏の非協力

検証委員会としてヒアリングすべき、広河氏に性的関係を持たされた女性達の多くは（1）に述べた通り、デイズジャパン社からの情報提供によっては接触することはできなかった。広河氏は過去に性的関係をもった女性達については「記憶がない」とし、広河氏からその女性達の名前を挙げることはなかった。広河氏が自ら明らかにすることはなかったことため、被害者が誰であるか把握すること自体に相当の時間と労力を要した。

また、検証委員会は、デイズジャパン社の解散決定に関連する事情として、広河氏が 500 万円を拠出して 2018 年 11 月に設立した一般財団法人日本フォトジャーナリスト協会（以下「日本フォトジャーナリズム協会」）の件について調査しようとしたが、設立時の役員は 2019 年 6 月頃に変更したという事情しか把握することができず、具体的に誰が新しく役員に就任したのかについては 2019 年 11 月まで知ることができなかった。同法人の役員変更登記は 2019 年 10 月 23 日までなされなかったためである。検証委員会は、新しい役員は誰なのか、何度か広河氏に尋ねたが、広河氏は明確な回答をしようとしなかった。

検証委員会は、役員変更が登記されたことを 2019 年 11 月に把握し、現在の役員（代表理事）に何度かヒアリングを申し込んだがその機会は得られず、最終的にヒアリング実施の代わりとして照会事項への書面への回答を求め、これも得られないという最終判断に至ったのは 12 月 11 日であった（第9参照）。日本フォトジャーナリズム協会の現役員についての情報提供の協力を広河氏からもっと早期に得ることができていれば、財団法人の現役員への調査はもっと早い段階にできたはずであり、報告書完成もその分早まったであろう。

このような、広河氏による非協力的態度も、検証作業に時間がかかった要因の一つとしてあることを指摘しておく。

なお、役員ら及び広河氏による非協力的態度は、デイズジャパン社は既に解散を決定しており清算段階に入った会社であるという、本件の特殊性に由来するところもあると思われる。

すなわち、一般的には、会社等が組織内の不祥事について第三者による検証を依頼するのは、それによって組織の問題を正して社会的信頼を回復し、その後の事業を健全かつ円滑に行うことができるようにすることを目的としているところ、デイズジャパン社は今後の事業継続がないので、「今後仕事をする上で信頼を回復する必要がある」というモチベーションが働かず、検証の意義と必要性についての理解に役員間でも温度差があったものと推察される。

(4) DAYS JAPAN 最終号掲載の検証委員会作成記事について

検証委員会は、DAYS JAPAN 最終号(3 月号)に、その時点での検証の中間報告を掲載することとなっていたが、作業期間は実質 2 週間しかなく、その期間にわかった範囲の元社員らに郵送で情報提供を求め、3 月 2 日時点で合計 5 人のヒアリングを実施することはできたが、そのなかには直接性的被害を受けた者はおらず、全容を把握するには材料が乏しすぎた。

もとより時間の制約は承知の上で着手した作業ではあったものの、行ってみるとやはりあまりに時間的制約が大きかった上、情報提供依頼に対する反応が少なく期待していたほどの数のヒアリングを行うことは 2 週間以内にはできなかったため、当検証委員会としては悩みつつ、苦渋の選択として、「*本記事は、1 項に述べた通り、検証委員会の検証作業の中間報告を目指して作成されたものではある。しかし、やはり検証に要する時間の圧倒的不足のために、一般的にいうところの『検証』、すなわち、複数の観点からの調査を踏まえた事実関係の把握・報告という作業はまだ緒に就いたばかりで全貌把握には至っていないため、諸々勘案の上、本誌面上で、正式な意味での『検証委員会としての中間報告』という形式をとることは控えざるを得なかったことをあらかじめ断っておく*」とした上で、その時点での広河氏の説明及びこれについての批判的考察を入れて報告するに留めることしかできなかった。

これについては、調査がほとんど進んでいない段階での文章であったため、発表後各方面から「被害者の声が反映されていない」、「広河氏の言い分のみを一方的に載せることで彼を免罪するものだ」などの厳しい批判が寄せられた。こうした事態を招いたのは、中間報告段階では被害者へのヒアリングを行うことができず、公表の準備ができなかったことに尽きる。当検証委員会としては、会社から提供を受けた情報が不十分なものであることや、社員以外の関係者が多いことなどの把握自体が、作業開始から約 2 週間しか経過していなかった当時には困難であった。

そのため、まずは会社提供の情報に基づいて情報提供を依頼し、そこから被害者につながることができる可能性に期待していたが、それが最終号掲載原稿時点ではかなわなかった。初めから会社提出の情報のみに依拠せず、報道機関への接触など後に行った作業を当初より行っていれば、最終号掲載原稿締切までの約 2 週間の期間においても被害当事者から事情聴取できた可能性はあるので、当検証委員会として反省点になっている。

最終号刊行以降、どこにどれくらいのヒアリング対象者がいるのかわからないまま、少しずつ手掛かりを探し、接触できた方に検証委員会のスタンスと目的を説明して情報提供を依頼するという地道な作業を続けてきた。

第 2 デイズジャパン社及び広河隆一氏の概要等

1 デイズジャパン社の概要

デイズジャパン社は、2003 年 12 月 19 日に設立された。設立当時は、東京都杉並区永福一丁目 1 番 1 号に本店を置き、2006 年 12 月に東京都世田谷区松原一丁目 37 番 19 号に本店を移転した。

広河氏は 1987 年、講談社の「DAYS JAPAN」編集部に、当時編集長であった土屋右二氏からの誘いを受け参画し、1998 年の創刊号から廃刊となる 1990 年 1 月号まで同誌の発行に携わった。その後、広河氏と講談社「DAYS JAPAN」元編集長の土屋右二氏、デザイナーであった川島進氏とで「DAYS JAPAN」復刊を目指し、同人らが取締役となって 2003 年にデイズジャパン社を立ち上げたというのが設立の経緯である。

デイズジャパン社は、雑誌、書籍の出版及び写真展、報告会等の開催、災害被災地等で行う救援活動の請負及び情報提供サービス等を目的としており、月刊誌「DAYS JAPAN」は 2004 年 3 月 20 日の創刊号から 2019 年 3 月 20 日発行の最終号まで、通算 183 号を発行した。デイズジャパン社は、月刊誌「DAYS JAPAN」のほか、書籍の出版も行い、また、写真展等のイベントや、写真コンテストである DAYS 国際フォトジャーナリズム大賞を主催していた。

設立時役員は、代表取締役が広河氏、取締役が土屋右二氏及び川島進氏、監査役が守屋祐生子氏であった。2019 年 11 月20日に小川美奈子氏が取締役社長に就任し、同年 12 月 30 日付で社長を辞任している。設立以降、広河氏が代表取締役を務めていたが、2018 年 12 月 26 日発売の週刊文春でハラスメントが報じられたため、デイズジャパン社は同日付で広河氏を解任し、それ以降は、もともと取締役の一人であった川島進氏が代表取締役に就任している。

2019 年 3 月 31 日株主総会決議により、デイズジャパン社は解散し、現在は、代表取締役であった川島氏が代表清算人となり清算手続中である。

デイズジャパン社の発行済株式数は 200 株であり、現在は、守屋氏、広河氏、川島氏、土屋氏、富岡氏及び小川氏が株式を保有している。

2 広河隆一氏の概要

広河氏は、1943 年に中国天津市で出生した。早稲田大学卒業後 1967 年 5 月にイスラエルにて取材を開始し 3 年間滞在した。以後、パレスチナ難民をめぐる中東問題や、核、チェルノブイリや福島の原発事故などの問題について各地で取材を行い、フォトジャーナリストとして活躍した。

上記 1 記載の経過で 1987 年から 1990 年まで講談社の「DAYS JAPAN」編集部に参画し、1990 年 1 月号で廃刊になった後は、フリージャーナリストとして活動した。「DAYS JAPAN」復刊のために 2003 年にデイズジャパン社を設立し、以後 2014 年 9 月まで「DAYS JAPAN」の編集長を務めた（以降は発行人）。

広河氏には、チェルノブイリとスリーマイル島の原発事故報道による講談社出版文化賞受賞（1989 年）、レバノン戦争とパレスチナ人キャンプの虐殺事件報道によるよみうり写真大賞受賞（1992 年）「写真記録パレスチナ」で土門拳賞を受賞（2003 年）など著名な賞の受賞歴が複数あり、「パレスチナ　瓦礫の中の子ども達」（徳間書店）、「新版　パレスチナ」（岩波書店）などの著書がある。

広河氏は、取材・報道の傍ら、救援活動にも尽力していた。1991 年には「チェルノブイリ子ども基金」を設立し、ベラルーシやウクライナの病院などに日本から医療物資や医療費などの支援を行った。1994 年にパレスチナ難民キャンプの子どもたちを支援する「パレスチナの子どもの里親運動」を設立した。難民キャンプに「子どもの家」を建設した。2011 年 3 月 11 日の東日本大震

災による福島原発事故後は「DAYS 放射能測定器支援基金」や「DAYS 被災児童支援募金」を立ち上げ、2012 年には、福島原発事故で被曝した子どもたちの健康回復のための保養センターとして NPO 法人「球美の里」を設立した。

広河氏はチェルノブイリ救援について 2001 年にベラルーシから国家栄誉勲章を受け、2011 年にウクライナ有功勲章を受けた。

広河氏は、2018 年 12 月 26 日発売の週刊誌で自身のセクシャルハラスメントについて報じられたことをきっかけに、同日付でデイズジャパン社の取締役を解任された。

3 デイズジャパン社の財政

(1) 定期購読に支えられていた売上

デイズジャパン社は、一度も金融機関からの融資を受けたことはない。この理由について広河氏は検証委員会に対し以下のように説明する。

> *倒産する出版業者も多く、相談した業界の人はみな、私に無謀な雑誌発刊は止めるようにと助言してくれた。ましてハードなテーマの雑誌の成功はあり得ない、という意見だった。私には後ろ盾となる資本もなかったし、父親が保証人の印鑑をついたことで家もなくしたので、借金をしなければならないことには拒否反応があった。*

広河氏は常日頃このことを「うちは無借金経営だ」と誇っていた。

広河氏は創刊前の 2003 年 10 月、広河氏が発刊していた情報配信ニュースレター「HIROPRESS」読者らを対象にしたイベントを開催し、創刊を企画している新雑誌の目的を伝え、株主と定期購読者を募った。広河氏のメモには以下の記載がある。

> *そこで私は定期購読者の募集に力を入れた。すべては定期購読者が確保できれば、その前受け金と呼ぶ定期購読料で回っていくのではないかと思われた。*
>
> *私の計算では、定期購読者が 5000 人集まれば、雑誌は刊行できると思っていた。逆に言えば、定期購読者が 5000 人いれば成立する経費での雑誌つくりをするということで、ページ数や人員も決めた。*

つまり、DAYS JAPAN 創刊前から定期購読者を募集して確保し、それによって雑誌を維持できる程度の売上を見込んでから創刊したということである。雑誌がまだできておらず、誰も読んだこともない時点で相当数の定期購読者を確保できたというのはかなり異例なことであるが、これは、初期の定期購読者には、DAYS JAPAN 創刊前から広河氏が書いていた「HIROPRESS」の購読者がかなりいたことなど、以前からの広河氏の著作の愛読者、支援者が多かったためとわかる。設立の経緯のみならず、創刊前から多数の広河氏の支援者が定期購読を約束しておりこれがデイズジャパン社の重要な財政基盤となっていたということからしても、DAYS JAPAN における広河氏の存在感の圧倒的な大きさがよくわかる。

決算報告書によると、デイズジャパン社の直近 2 期の売上高の内訳は以下の通りである(単位:円)。( )には売上高総額に占める割合を記載した。

第 14 期(平成 28 年(2016 年)10 月 1 日～平成 29 年(2017 年)9 月 30 日

定期購読売上高　　64，954，642(67．1%)

取次店売上高　　　12，690，344(13．1%)

その他商品売上高　　9，237，832（ 9．5％）
広告収入　　　　　　9，972，787（10．3％）
合計　96，855，605

第15期（平成29年（2017年）10月1日～平成30年（2018年）9月30日）の決算報告書
定期購読売上高　　59，383，487（61．2％）
取次店売上高　　　14，215，094（14．7％）
その他商品売上高　13，488，386（13．9％）
広告収入　　　　　　9，852，789（10．2％）
合計　96，949，756

このように、売上高の相当割合が定期購読売上高に占められていたので、定期購読者を増やすこと、既存の定期購読者が定期購読を継続することがデイズジャパン社の売上確保のために非常に重要だった。

(2) 守屋監査役及び株式会社アウレオによる支援

デイズジャパン社設立から15年間、経済的に同社を支え続けてきた大きな存在として、アウレオ社及び同社代表取締役である守屋祐生子氏がいる。デイズジャパン社の監査役である守屋氏は、会社設立時からの株主でもある。

守屋氏が1997年に創業したアウレオ社は健康補助食品等の製造・販売を業とする会社で、関連会社として、健康補助食品等を「コミュニケーションビジネス」ないし「ネットワークビジネス」と呼ばれる販売方式で行っている株式会社シェアワールドがある。株式会社シェアワールドの代表取締役も守屋氏である。

守屋氏によれば、守屋氏は自らの事業による売上を社会的意義ある活動のために貢献したいと考えており、DAYS JAPANや広河氏の活動以外にも社会的意義ある活動を経済的に支援している。守屋氏はパレスチナ難民支援活動も金銭的に支援していたことがあり、広河氏との最初の接点はDAYS JAPAN創刊より10年以上前のパレスチナ里親支援活動であった。ただしこの頃は広河氏との直接の面識はなかった。広河氏は2003年頃から、DAYS JAPANを創刊するための支援(定期購読等)を求める活動を始めた。この時守屋氏が多額の寄付をしたことをきっかけに、広河氏が守屋氏に連絡して株主になることと監査役への就任を打診した。

広河氏は、検証委員会に提出した自身のメモにおいて、アウレオ社及び守屋氏による経済的支援について以下のように説明する。

「アウレオは15年前にDAYSの発刊を企画を発表した時からの主力スポンサーであり、支援者である。大口株主になっていただき、発刊前に数百冊の定期購読を約束してくれ、この14年半それを続けてくれた。約350万円になる。毎月広告を掲載してくれ、それだけでも5000万円近くになる。DAYS大賞のスポンサーになり続けてくれ、総額1400万円になる。筆頭株主になってもらっている。
そのほか様々な形で支援をいただいている。DAYSの売り上げの重要な部分は、アウレオに依存している。しかし、アウレオからDAYS編集方針上の注文があったことはない。つまり一切口を出さないという方針で支援していただいた。現在の人事上の支援も同じく、DAYSで扱いきれない問題案件を、丸投げして引き受けていただいている。」。

この内容に沿う事実を検証委員会も確認した。

(1)に述べた通り、定期購読の売上が運転資金確保の要であったため、アウレオ社が創刊以来数百冊の定期購読を続けたことはデイズジャパン社の経営に欠かせないものであった。

また、DAYS JAPAN の購読者数等に照らせば、同誌に広告を掲載しても広告効果は全く乏しいものであったが、アウレオ社は毎号に広告を掲載し、広告費用として月額 30 万円を支払い続けた。守屋氏自身、検証委員会に対して、DAYS JAPAN に掲載した広告については「広告効果という意味ではほぼなかった」と述べている。

アウレオ社は、DAYS JAPAN 主催の「DAYS 国際フォトジャーナリズム大賞」(以下「DAYS 大賞」)という、フォトジャーナリストの作品を国内外から募集し、審査して表彰するコンテストの費用にも 1 回あたり 100 万円を拠出し、協賛企業として名を連ねていた。

アウレオ社は、社員の離職が激しいデイズジャパン社で人手が足りない時や、広河氏が自分では対応したくない人事上のトラブルが発生した時など、広河氏が人手を必要とする時は、同社の社員をデイズジャパン社に出向させて働かせるということが何度もあり(これについては第10の4(5)において後述する)、その人件費は全てアウレオ社が負担していた。

以上のようなアウレオ社による経済的支援は、同社代表取締役である守屋氏の判断によって行われたものだった。アウレオ社の以上のような経済的支援なくてはデイズジャパン社の経営存続は難しかったほどであり、守屋氏はデイズジャパン社の存続を財政面で支えた「大スポンサー」であったといえる。

この一方、アウレオ社が広河氏の活動により何か利益を得ていた形跡は確認されなかった。たとえばアウレオ社の商品販売に関連して広河氏が広告活動を行ったり、アウレオ社の商品購入者等がアウレオ社を通じて DAYS JAPAN を知ったとして定期購読を申し込んできたという事例は調査した限り確認されなかった。

守屋氏は個人としても、広河氏の活動を経済的に支援していた。例えば 2015 年には自らがプロデューサーとして資金を提供し「人間の戦場」という映画を製作した。この映画は、広河氏の取材風景などを撮影し、同人の業績を記録するドキュメンタリーフィルムという体裁をとっている。守屋氏によれば、この映画製作の動機は、広河氏が高齢になり健康不安もあると知って、広河氏の業績を残すことに社会的意義があると考えたためとのことである。守屋氏によれば映画製作費用は上映による収入によって賄い切れていないので、差額は守屋氏が負担したということになる。

(なお、週刊文春が広河氏によるセクシャルハラスメントを報じたことを受けて、映画「人間の戦場」制作に関わった映画監督、プロデューサー、配給会社はそれぞれの苦悩と今後の「人間の戦場」の取扱について、同映画のホームページ上でコメントを発表している
http://www.ningen-no-senjyo.com/)

また、広河氏は 2011 年の福島第一原発事故を受けて、2012 年、沖縄県の久米島に、放射能被曝を恐れる母子を一定期間保養させる施設として「球美の里」という施設を開設したが、守屋氏はここにバスを 1 台寄付したとも述べる。

以上から、アウレオ社ないし守屋氏からデイズジャパン社への経済的支援は、広河氏及び守屋氏が述べる通り専らアウレオ社ないし守屋氏からデイズジャパン社に向けての一方通行であり、守屋氏は特段の経済的利益を受けることなく、ただデイズジャパン社及び広河氏の活動を支援してきたということを検証委員会として確認した。

守屋氏は、「自分は出版業界については門外漢なので、経営に口を出すつもりはなかった」と述べており、広河氏も、守屋氏の意見によって経営が左右されるようなことはなかったと述べる。

守屋氏のデイズジャパン社経営への関与は、「広河氏がしたいような経営をできるように支える」という、専ら一方通行の支援者というスタンスだったといえる。

第 3　広河氏によるハラスメント行為

1　広河氏によるセクシャルハラスメント

(1)　概況

検証委員会として把握した広河氏によるセクシャルハラスメントの具体的事例は、最も古いものは 2004 年、最も新しいものは 2017 年であり、デイズジャパン社設立以降のほぼ全期間に及ぶ。被害者の属性は、デイズジャパン社社員、ボランティア、インターン生、フォトジャーナリズム学校(一時デイズジャパン社が企画していた一般向け講座)受講生、広河事務所社員、アルバイト等多岐にわたる。いずれも女性である。

検証委員会に寄せられた証言に基づいて被害態様をまとめると、以下の通りである。

（2004～2017 年）

態様	人数
性交の強要	3 人
性交には至らない性的身体的接触	2 人
裸の写真の撮影	5 人
言葉によるセクシャルハラスメント（性的関係に誘われる等）	7 人
環境型セクシャルハラスメント（AV を社員が見える場所に置く）	1 人

（情報提供に基づく被害人数。一人が複数の態様の被害を受けていた場合には、それぞれの被害ごとに人数をカウントした）

検証委員会において把握した事例や証言を概括した特徴としてまず指摘すべき点は、「被害者らが広河氏への尊敬の念を抱いており、広河氏はそれに乗じてセクシャルハラスメントに及んだこと」「被害者が広河氏の優越的地位によって精神的に圧力を感じて性的要求に応じざるを得なかったり、明白な拒絶はできずやんわりとかわすしかなかった」という点である。

また、検証委員会が把握した事例に限って述べると、「性交に及ぶ」、「身体を触る」など特に程度が深刻な性被害は、社員以外の属性、具体的にはボランティアやアルバイトに目立つ。ボランティアやアルバイトには大学生も多く、性交強要等の特に深刻な性被害は 20 歳前後から 20 代前半くらいのごく若い年齢層に集中している。

複数の元社員も「性的関係に誘われた」「交際を求められた」等と述べており、これもセクシャルハラスメントに該当する悪質な言動ではあるが、しかし検証委員会において把握した限りでは、社員が被害者の事例では「やんわりかわす」等して断った場合には、性交強要等のそれ以上に深刻な性的接触に及ばれた事例はなかった。

これに比べると、ボランティアやアルバイトなどの非社員の場合には、「断られるということを想定もしていないような感じで性交されてしまった」など、広河氏の態度がより強引だったことが推察され、程度が深刻なものが目立つ。

このことから、社員は辞められたら困るという思いから「ほどほど」に留めておいて断られた場合にはそれ以上深追いはせず(ただし、断ったことにより不機嫌な態度をとられるなど業務上の影響を感じたと述べた元社員もいる　（第3の1（2）エ参照））、他方アルバイトやボランティアは辞められても構わないという思いがあったことから強引に迫るなど、相手の属性によって、どれくらい強く性的関係を迫るか自らの態度を使い分けていた可能性がある。

(2) セクシャルハラスメントに関する証言

セクシャルハラスメント被害についての具体的な証言は以下の通りである。( )内は情報提供者の当時の属性である。関係者の特定を避けるため具体的な時期は記載しない。また、記載順は時系列に沿ったものではない。

ア 性交の強要

・ 広河氏が関係した講演を聴いた後、会場に残ってメモを書いていたら、広河氏から声をかけられ、広河事務所のアルバイトに誘われた。自分の能力をはかるテストなどをされたわけでも全くなく、「育てたい」というような気持なのかなと思った。当時学生で、ジャーナリズムに少し関心はあったものの全く未経験だったので「すごい人に声をかけてもらい、貴重な勉強もできるのだろう」と喜んでいた。海外取材に同行するよう言われて承諾したが、他にも●さんという女性が同行するとか、現地で女性ジャーナリストと合流するなどと聞かされていたので、2 人だけで行くとは思ってもいなかったが、結果的には現地では二人で行動することがほとんどで、しかも事前に聞かされていなかったがホテルが同室だった。ホテルの手配をしたのは私ではなく、誰がしたのかははっきりわからない。逃げられない状況で、取材期間、連日のようにホテルで性行為に応じさせられた。初めての海外で、言葉もわからず、どうすることもできなかった。広河氏は「現地スタッフが君を貸してほしいと言っている。それとも、僕と一つになるかどちらか」と言い、性行為に応じざるを得なかった。本当に現地スタッフがそんなことを言ったのか、広河氏の作り話だったのかはわからないし、当時もそれが本当かどうか疑わしいという思いはあったが、疑わしいからといって逃げられる状況ではなかった。この言葉は私にとってとても衝撃的で、途方もない絶望を感じたものだった。
　その海外取材前には性的関係を持たされたことはなかった。帰国後も社内で二人きりのときに性行為に応じさせられたが、私としては口止めされたと感じるような威圧的な言葉を広河氏から言われており、苦痛に感じながらも、立場の圧倒的違いから断ることができなかった。いわゆる大人の玩具(アダルトグッズ)も使われ、自分の体をおもちゃのように扱われているようで強い精神的苦痛を受けた。帰国後の性行為の際には写真も撮られた。プロが使うようなカメラではなく携帯のカメラでものすごく接写するように撮られ、とても苦痛だった。そのデータがどうなっているかはわからず不安である。性的関係を迫られる苦痛に耐えられなくなり、「体調が悪い」ということを口実に退職した。退職する際に広河氏からは「支度金」という名目でお金を渡されたが、口封じという意図なのかもしれないと感じ、受け取ると口封じを受け入れてしまうことになってしまう気がして受け取らなかった。今までずっと誰にも話せなかった。(広河事務所)

・ 学生時代にデイズジャパン社でボランティアをしていた。広河氏から突然電話がきて「これは僕の番号だから」と言われた。「それまで二人で話をしたことなどなかったのに、いちボランティアにもそのように挨拶するのか、丁寧だな」と当時は思った。その後広河氏から「写真を教えてあげるから来なさい」と電話があって、シティホテルに呼ばれた。原稿執筆のためホテルに缶詰めになることがあると聞いていたので、ホテルを執務スペースとして使っているのだろうと思っていたが、入室後、まるで当たり前のような流れで性行為に及ばれてしまった。雰

囲気を変えようとなにか話そうとしたがほとんどなにも口にできないまま「まあまあまあ」という感じで押し切られあっという間に性行為をされてしまった。その前から、広河氏が社員の前でいらいらして歯止めがきかなくなって怒鳴るような様子を見ていたこともあり、事を荒立ててはいけないという気持になって抵抗できなかった。拒否できなかった自分にも落ち度があったのではないかと自責してしまった。その後違う機会に、自分自身が仕事に関して広河氏から怒鳴られたことがあり、ショックで泣きながら外を歩いていたところ広河氏から電話がかかってきて「反省してるんだろうな」と言われ、タクシーでラブホテルに連れていかれ、性的関係をもたされた。このときだったと思うが、着衣がない状態で写真を撮られた。撮ったあと「ほら、綺麗でしょう」と見せられ、悪びれない態度だった。その後その写真データがどうなったはわからない。広河氏は写真データの管理はずさんで、よく「あの写真はどこにいった」と探していたので不安である。その後広河氏と社内で二人だけになったとき、編集部の奥のトイレに連れ込まれそうになり、すぐに他の人がきてもおかしくないような場所で、職場でそのようなことがあったので、広河氏がエスカレートしていると感じた。限界にきてしまい、次の日くらいに社員に「色々なことがあって、もう行けません」と伝えた。長い期間、誰にも相談できなかった（ボランティア）

- 大学生の時、フォトジャーナリストになりたいと考えており、デイズジャパン社でボランティアをしていた。ボランティアを始めてかなり経った頃だが、広河氏と二人で話していた時、「本気でジャーナリストになりたいんだね。僕のアシスタントになるなら一心同体にならなくてはならない」などと言われ、性的関係を求められていると気づいた。それまでは全く広河の女性問題は聞いたことはなかった。きつく怒られたり怒鳴られたりはあったが、耐えなくてはいけないと思っていた。フォトジャーナリストを目指していたので広河氏に見放されることが怖くて、性的関係の誘いを断るという選択肢はなかった。「カメラをあげる」とか「写真をみてあげる」とかいわれてホテルに連れていかれ、性的関係を持たされることが３，４回あった。このうち何度かはヌードの状態で写真を撮られた。広河氏は自分が断るということを考えてもいないような、性的関係をもつのが当たり前のような感じでホテルに連れていかれた。当時は誰にもはっきりとは相談できなかったが、そのころに自分が日記のように書いていた文章を見返すと、やはりとてもひどいことをされていると当時から感じていたことがわかる。しばらくして、休学せざるを得ないほど体調が悪くなり、心療内科でうつと診断された。広河氏からの性的被害が原因だったと思うが、当時はそれに気づけなかった。デイズジャパン社でのボランティアもいったんやめた。

  しかししばらくして、広河氏から連絡があり、海外取材でのアシスタントを打診された。当時は、フォトジャーナリストを目指したいのにそれに向けて何もできていないという不安と焦りがあった時期だったので、迷ったが、「フォトジャーナリストを目指す最後の機会かもしれない」と思い、承諾した。現地には男性の日本人ガイドがいるということでもあったので、再び性的関係を求められることはないのではないかとも期待していた。ところが現地では、自分が高熱を出してしまい薬を飲んで朦朧としている状況だったにも関わらず、広河氏は当然のように性的関係に及んできた。その後ボランティアからは遠ざかっていたが、知人女性が広河氏への敬意につけこまれて、意に反して裸の写真を撮られるなどの被害に遭っていたことを知り、自分が広河氏からされてきたことも、敬意を利用された性暴力だったとはっきり認識した。長くボランティアをやっていた女性に相談したところ「伏せておきましょう」と言われショックだった。

自分以外にも、相談したボランティア女性からそのように言われた人がいる。他にも被害者がいないか、ずっと気になっていた。(ボランティア)

イ　性交に至らない性的身体的接触

・ 広河氏が海外のイベントに同行した女性ボランティアにキスしようとて、被害者本人がデイズジャパン社の女性社員を通じて広河氏に抗議したことがあった。広河氏は、被害者が負担していた渡航費に相当する程度の金員をポケットマネーから支払った(ボランティア)

・「学生時代にデイズジャパン社のボランティアをしていたところ、広河氏に声をかけられて広河事務所のアルバイトをすることになった。イベントの下見の際に２人で遠出した際、広河氏に「君には魅力がある」「つきあってほしい」と言われ、抱きしめたり指をなめるなどされた。告発すべき被害内容だという認識はあり、自問自答を繰り返したが、広河氏の仕事への尊敬があり、功績をつぶすようなことをしてはいけないと思い、「何もすべきではない」という結論を自分のなかで出した。その後広河氏の女性関係の変な噂を聞き、やっぱりそうなのかと思い尊敬の念が消えて目が覚めた(広河事務所)

ウ　裸の写真の撮影

・ 広河氏に指示されて写真データを整理していたら、編集部に出入りしていた顔見知りの女性(学生)の裸の写真を複数見つけてしまった。撮影された女性にとって不本意なものだったらと思うと、大変なものを見つけてしまったと非常に苦しんだ。当時、広河事務所の社員は私１人だったため上司は広河氏のみで、デイズジャパン社の社内にもハラスメント相談窓口などなく、誰に相談すればいいかわからないまましばらく一人で悩んだあげく、親しかったデイズジャパン社の女性社員にのみ打ち明けて写真を見せ、２人で悩んだ。事実の重大さから、見なかったことにはできず、当時の取締役会に出席していた中で、一番広河氏にべったりしていない印象だった外部の女性に「こんな写真を見つけてしまった、広河さんが女性のヌード写真を撮っているようだ」と伝えた。なにか対応されるのだろうかと思っていたら、数日後「経営上の理由で広河事務所を縮小することになったから」という理由で１カ月後に退職するよう言われ、退職に追い込まれてしまった。まもなくまた求人広告を出していたので、「経営上の理由で事務所を縮小する」というのは、辞めさせるための口実を作っただけだった可能性があると思う。退職にあたっては、取締役会に出席していた別の女性から「広河さんの功績をだいなしにすることになる。デイズジャパンもなくなるかもしれない」からということで、今回見たことを外部に言わないように強く念を押された。女性から言われてとてもショックだったので覚えている。(広河事務所)

・ 20 代の頃、フォトジャーナリズム講座を受講した際広河氏に「アシスタントに興味はないか」と声をかけられ、最前線の仕事を見られる貴重な機会だと思って承諾した。アシスタントといってもなんの書類上の手続があったわけでもなく、取材後にわかったことだったが、デイズジャパン社社員の誰も、自分が「アシスタント」として扱われていたことを知らなかった。取材に同行する前に２人で話をした際、「アシスタント代だ」といってレンズをもらった。これ以外には金銭も物品も何ももらっておらず、取材先現地への交通費も自己負担だった。

取材前、レンズをもらった際、外を歩きながら写真を撮り、「ホテルをとってあるからきてほしい」と言われた。とてもいいホテルの広い部屋が予約してあり、原稿執筆のためにこのような部屋をとってあるのだろうと思った。その場で「僕の新しいプロフィール写真が必要だから練習がてら撮ってごらん」と言われて広河の写真を撮らされた。その後、自分が以前にモデルをやっていたということに言及され、「そういえば君は昔モデルをやってたっていったよね。僕も写真家だし君の実力を見せてよ。」「ヌードを撮りたい。女性はやっぱりありのままの姿が綺麗だから」と言われ、「僕も君に撮り方を教えてあげたんだから」と、ヌード写真を撮影されるのとを断れない流れをつくられてしまい、逆らえない気持ちになってしまいヌード写真撮影に応じさせられた。自分は確かに以前モデルをやっていたが、ファッションモデルのようなもので、エロティックなヌード写真を撮られていたわけではなかった。広河氏はヌード写真を撮りながら「君の許可なくどこにも出さない」とは言っていたが、撮っているうちに「髪をぬらしてほしい」などと要求がエスカレートして、馬乗りになられたり、鼻息があらくなってきたと感じて気持ち悪くなり、「家族が心配しているからそろそろ帰らないといけない」といった。広河氏は「今夜は部屋をとってある」などと色々いって、おそらくその晩そのまま自分がそこに宿泊することを期待していたのだろうと思うが、なんとか振り切ってでていった。明らかに機嫌を損ねていた様子だったので気になり、事後にメールで「どうしても帰らなくてはいけなかったのですみません」と連絡したところ、機嫌を直したような返信があってほっとした。今思えば謝らなくてよかったと思う。その後ヌード写真のデータを渡された際、自分の名前をもじってつけた女性の名前のフォルダに写真データを保存した、と言われた。（フォトジャーナリズム学校受講生）

エ　言葉によるセクシャルハラスメント

- 「大きな写真展企画のため大勢のボランティアが出入りしていた時期、複数の女性ボランティアが広河氏から性的関係に誘われていた（「一緒にシャワーを浴びないか」と言われた等）。自分は被害を受けた人たちからこれを聞いて、広河氏に直接怒って抗議した。その際広河氏は事実を否定するでも肯定するでもなく、自分を罵倒して「週刊誌にでも売るつもりか」などと怒鳴り、全くかみあわず話にならなかった。（ボランティア）

- 広河氏がボランティアの複数の女性をホテルに誘ったり、個人的に電話をかけるなどしていて、これを知った社員が広河氏を追及したところ、退職に追いやられた。（デイズジャパン社）

- 大学生時代にインターン生として週１回勤務し、日常業務のアシスタントをしていた。出勤して挨拶をしたら、決して露出が多い派手な服装ではなかったのに、突然「君、色っぽいね」と言われた。作業中に「売春についてどう思う」と聞かれ、戸惑いながら「あまりよくないと思う」と反対意見を言うと「どうしてそう思うのか」としつこく聞かれ、その流れで「割り切った関係についてどう思うか」などと言われた。「興味がない」というようなことを答えたら広河氏は「ふん、色気がないね」「もう、あんたを誘惑するのやめた」と言って少し離れたところに行き、しばらく口をきいてもらえなかった。作業の指示を仰いだり質問したりすると「君の声は本当にいいね」「耳元でしゃべられると男はみんな眠くなる」などと言われた。パソコンの電源を落とすのに手間取っていたら「早くしないと襲いかかるよ」と背後から言われ、本当に近づいてきたのでかわして逃げた。その後、自分が担当するはずだった仕事を他のスタッフにふられ、性的誘いをかわした腹いせにこういうことをされたのだと感じた（インターン生）

・ 入社して間もない時期に「「研修のために、二人で安い温泉宿に合宿に行くという案を君はどう思うか」と広河氏に聞かれ、非常にショックを受け、その場で「行きません」と断った。性的関係を持つための誘いだと認識し、自分の広河氏への尊敬の念や、新人としての態度が誤解を招いたのかと苦しい気持ちになった。断ってすぐは、広河氏は不機嫌な態度だったが、その後は含みのある誘いのような発言をしてくることはなく、「アウレオのＤさんに頼んで研修合宿をしてもらう」などと言って誘ったことを誤魔化そうとしていた。しかしその後も、「君に迫って断られる夢を見た」と言われたり、「カメラマンは現地でそういう（性的関係をもつ）女性を探すのは当たり前だ」、「何人も女性がいてもいい」など、二人きりの場で急に性愛観の話をされることがあったり、その度にとても居心地が悪く不快に感じた。（デイズジャパン社）

・ 入社して間もなく、何度も広河氏から飲みに誘われ、あまりに何度も誘われるので仕方なくつきあったら性的な話題を色々され、ある程度お酒がまわった頃に「つきあわないか」「スタッフとして個人的に色々知っておいたほうがいい」「ホテルに行こう」と言われた。やんわり断ると不機嫌になったが、それ以来誘ってはこなかった（デイズジャパン社）

・ 広河氏は、広河事務所スタッフの女性を性的に誘い、それを断られたら、退職に追い込むような態度をとっていた。退職後の給与計算で、不当なことをしようとしていた。（デイズジャパン社）

・ 広河氏から「ヌード撮影をしたいと冗談交じりに言われた」と退職した元スタッフから聞いた（デイズジャパン社）

オ 環境型セクシャルハラスメント

・ 広河氏のデスク近くの段ボールのなかに大量のアダルトビデオがあってぎょっとしたことがあった。当時は、女性の権利問題か何かの資料かもしれないとも思ったが、週刊誌報道があって以降、やはりそうではなかったのではないかと思ってしまう（広河事務所）

週刊誌報道の被害者も含めて、性暴力被害当事者の証言を得ることは極めて困難だった。匿名での申告や報告書に掲載しないことを条件に「話を聞いてほしかった」と被害を申告してきた者、被害事実は認めながらも証言が難しいとする者、それぞれの事情を抱えながら上記のような深刻な訴えが数多く寄せられた。

以上に記載したもののほかにも、十分な認定ができなかったので具体的には記載はしないが、「セクシャルハラスメントだったのではないかと周囲が感じていた」、「こういう噂があった」というレベルのものも複数あった。

なお、検証委員会のヒアリングによって得られた証言ではないが、セクシャルハラスメント被害として当事者が述べたものの報道として以下のものがあったので、一部抜粋して引用する。

・「*広河氏から「いつでもクビにできる」などと言われ、精神的に追い込まれた上、「パソコンを作業中、マウスを動かす手に広河氏が自分の手を重ねてきた。恐怖で体が動かなくなった」*（デイズジャパン社）（2019 年 2 月 18 日付東京新聞））
・「*就職して約１カ月後、広河氏から「（入社の）お祝いをしよう」と誘われ、仕事を早めに切り上げて午後８時ごろから、事務所近くのバーでワインを２人で飲み始めた。広河氏は●●さんに交際*

相手のことなどを聞き、さらりと言った。「じゃあ、僕たち付き合おうか」。●●さんは「断るとクビになるのか」との懸念がよぎりながらも、明るい雰囲気を装い「聞かなかったことにします」と断った。その後も広河氏は「セックスのない人生は考えられない」などと語り続けたが●●さんは聞くに徹し、1時間ほどでバーを後にした。」
（広河事務所　2019 年 4 月 9 日付神奈川新聞 ●●は記事では実名））

(3) セクシャルハラスメントの認定

ア　以上の証言はいずれも、検証委員会において直接情報提供を受けたものであり、証言者に検証の趣旨を説明した上で聴取したものである。検証委員会から複数の観点からの質問をする等しても一貫性が保たれたり、客観的な事実にも整合するなど、信用性があると認定したものを記載した。

週刊文春で報道された性暴力被害についても、複数の当事者から直接ヒアリングができ、広河氏とのメールのやりとり等の客観証拠を確認できたものもあり、広河氏の説明と照らし合わせても、報道された内容は事実であると確認した。

イ　広河氏は、性交をした女性達については、そのこと自体は認めた上で「でも、相手の女性の合意があった」と述べる。検証委員会は広河氏に対し「女性達があなたに向けていた好意は、あくまでジャーナリストであるあなたに対する敬意やあこがれであって、異性としての好意とは別のものだったと述べているし、当時の関係性からすればそれが当然のことである。それなのに、なぜあなたはこれを性愛的好意だと捉えたのか」と問うたが、「当時はそう思った。」「楽しくてしかたがないという様子で自分のまわりにいる女性達をみて自然にそういう感情をもった」という趣旨の回答が返ってくるのみで、性的関係への合意を裏付けるような事情の説明は無かった。

検証委員会は、更に、「あなたの言葉では『つきあっていた』という女性達は皆 20 代前後で、当時 60 代～70 代のあなたは、父親どころか祖父に近い年齢である。20 代の女性たちがあなたの年齢の男性を性愛の対象として捉えることはそもそもほとんどないことだと思うが、その、ほとんどないことが起きていると感じた事情は何かあるのか」とも尋ねたが、広河氏は「そういう人もいますよ」と一般論のように抽象的に述べるばかりで、具体的な事情の説明は一切なく、不機嫌な表情を見せた。このような広河氏の説明には全く合理性はなく、検証委員会としては、証言されたいずれの件についても、「相手の女性の合意はなかった」と認定する。

ウ　検証委員会は、性交に至らない性的接触をした件についても、「このようなことはなかったか」と尋ねたり、証言者の許可が得られれば実名を挙げて具体的に「この女性にこのようなことをしなかったか」と問うたが、広河氏は「覚えていない」「その女性の存在自体を覚えていない」などとごまかすような態度をとった。

被害者らの証言の信用性に比べれば、このような広河氏の説明の信用性は極めて低く不誠実であるとしかいいようがない。

エ　広河氏のハラスメント問題の検証を始めるに当たって、この事件は果たして、広河氏というフォトジャーナリストという肩書を持った者が肩書きと関係なく犯してしまった性暴力事件なのか、それともフォトジャーナリストという肩書を使った確信犯的な性暴力なのかということを判断することはひとつの課題であった。

10か月の検証を重ねた結果、広河氏が行ったことは著名なフォトジャーナリストとしてとの肩書を濫用し、女性達から自身への尊敬の念に乗じ、権力性を背景に重ねた、悪質な代償型セクシャルハラスメントとであると判断する。被害者らの多くは、DAYS JAPANの理念に賛同していた、正義感が強く真摯な方々だった。 広河氏は、被害者らが自身に向ける敬意につけこみ、また、その敬意を自分への性的関心であると勝手に読み替えて性暴力に及んだものといえ、強い非難に値する。

「代償型セクシャルハラスメント」とは、「労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の拒否や抵抗により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受ける嫌がらせ」と定義されるセクハラである。代償型セクシャルハラスメントと結論付ける理由は、広河氏がどのように弁明しようとも、証言された事件は、ことごとく、広河氏の立場の優越性に乗じた、相手の意に反する性暴力にほかならず、合意とは程遠い強要されたものであるとしか理解されないためである。

ボランティアなど雇用とは直接関係ない人たちも含まれるが、そもそもデイズジャパン社は、そうした雇用関係が不明確であるにもかかわらず、雇用関係のない人たちにもそれ以上に仕事をさせていたという実態もある。問題はこうした人たちを含めて、第5の1(2)で後述する章で述べるように専門勢力や関係勢力が行使されてるなかで行われた広い意味での代償型ということになる。

2 広河氏によるパワーハラスメント

(1) パワーハラスメントの定義

パワーハラスメントとは、従来、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」といわれてきた（厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」提言（平成24年3月）等）。

2019年5月29日に成立したいわゆるパワーハラスメント防止法（「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」略称「労働施策総合推進法」）30条の2第1項は、パワーハラスメントを「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と規定した。

そして、職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する 指針の素案（厚労省2019年10月）は、パワーハラスメントに該当する行為について例示をしているので、一部抜粋して引用する。

＜脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）＞

（該当すると考えられる例）

・人格を否定するような発言をすること。（例えば、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な発言をすることを含む。）

・業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り 返し行うこと。

・他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行う こと。

・相手の能力を否定し、罵倒するような内容の電子メール等を当該相 手を含む複数の労働者宛てに送信すること。

＜業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大 な要求)＞
(該当すると考えられる例)
・新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレ ベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責す ること。
・労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせ ること。

パワーハラスメントと総称されるこのような行為により、身体、名誉感情、人格権などが侵害がされた場合は、不法行為(民法709, 715条)や安全配慮義務違反(雇用契約上の債務不履行、民法415条)として雇用者は損害賠償責任を負うことになる。労災保険の支給対象になる場合もありうる。さらに、内容によっては行為者が刑事責任を問われることもありうる。

(2) 概況

広河氏によるパワーハラスメントについては、相当数の関係者が「パワーハラスメントについては、ほぼ全員が日常的に被害者だった」と述べるほどで、日常的かつ程度は深刻だった。また、第4の2において詳述する通り、労働環境としては、元社員らは長時間労働をせざるを得ず、時間外手当や休日出勤手当の不払など労働基準法違反が恒常的という実態があった。日常的なパワーハラスメントが労働条件などの法令違反を助長するという構造があった。気に入らない社員を不当に解雇したり退職に追い込むということについても、それが問題であるという認識自体が広河氏はじめ経営陣全体に乏しかったことを背景に、無頓着にしばしば行われていた。例えば残業代を支払わないことについて問題視されると、広河氏は、適法な手続も経ていないのに「うちは裁量労働制だから、残業代は給与に含まれている」と言い張るなど、労働者の権利を保護するための法令を遵守しようという意識が極めて低かった。

このように労働条件が劣悪だったことにも大きく起因し、社員の在籍期間は全体に非常に短く、1、2か月程度で離職したというケースも複数確認されるなど、とにかく社員の入れ替わりが激しい会社だった。在籍していた社員もこのような法令が順守されない労働環境を是としていた者ばかりでは決してなかったが、DAYS JAPANの理念に共感し、大切に思うからこそ、葛藤を感じながらも仕事を続けて、ついに限界にきて離職に至るという者も多かったようである。

パワーハラスメントの態様としては、「怒鳴る」「いらいらしてスイッチがはいってしまうと激高する」ということを多くの関係者が述べた。特に、上記厚労省指針素案でいえば「業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り 返し行うこと」「他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責を繰り返し行うこと」という精神的攻撃の類型に該当するパワーハラスメントが多かったと言える。具体的には以下の通りである。

(3) パワーハラスメントに関する証言

ア 精神的な攻撃の類型

・ パワハラについては、ほとんど全員が常にうけていた。広河氏は感情の起伏が激しく、いきなり嵐のように怒鳴り散らすことは日常的だった。(デイズジャパン社)

・ 広河氏がスタッフらに対し理不尽な罵声を浴びせることがしばしばあった。スタッフはそれを一切無視するという状況に慣れきっているようにみえた。(デイズジャパン社)

・ 怒鳴ったり、急にキレたりすることがたびたびあった。暴力はなかったが、皆委縮している印象だった。広河氏は（怒鳴ったりキレたりの）効果を知っている人だと思う。全体として異常空間だった。（デイズジャパン社）

・ 小金を出すのも嫌がる人だった。社内、パワハラの嵐だった。（デイズジャパン社）

・ 言っていることが理解できない。暴言を吐いているうちに血圧があがって、あわあわして言えなくなる。（デイズジャパン社）

・ 会社は、大きな家族みたいな、カルト的な感じ。「指示を受けなくてもわかるでしょう」のような感じだった。広河氏は、怒鳴っている内容もチグハグで、社員を感情のはけ口にしていた。（デイズジャパン社）

・ 広河氏がいつかんしゃくを起こすか分からないので他のスタッフと「クラスター」という隠語で呼んでいた。（広河事務所）

・ 自身が全てを管理しないと気が済まないが、面倒くさい人事や事務はしたくない（スタッフからの訴えなど）。自身での継続困難を感じていて、会社を閉じたいと考え出したころから、様々なことへの投げやり感や、人格崩壊が加速した。（デイズジャパン社）

・ 人事（補助）は最も苦痛な仕事であった。採用しても、すぐに社長に人格否定をされたりして、言葉が悪いがまともな人ほどすぐに辞めてしまう。あからさまに嫌がらせをされて辞めさせられるスタッフもいた。また、社長は採用にあたり他人（株主やスタッフ）を同席させるにも関わらず、意見を聞かず、適任を選ぶ能力もなかった。採用の指針がずれており、最終的には愛想のよい従順そうな人間しか採用しない（着任後そうでなかった場合は辞めさせる）。人事はただただ犠牲者を増やすだけという気持ちもあり、落ち込む原因となった。（デイズジャパン社）

・ 自分もきつい言い方をされることはあった。ほとんどなかったが、例えば、広河氏の後任の代表者を探そうという話題の際、「これくらいの条件は提示しなければならないだろうし、そうすると後任が入ったら広河さんの給与水準を下げないといけないですね」と言ったら、広河さんが「そんなことはわかってますよ！」と激しい口調で、拳でテーブルをばんと叩いたということがあった。自分はそういうことには動じないが、社員だったら怖いだろうと思う。（顧問税理士）

・ 社長がいきなり大声で怒鳴ったりすることはパワーハラスメントになるから、と広河氏に伝えたことはあるが、わかっていなかったと思う。従業員のいる前で、「俺は社長をやりたくないんだ」などとも言っており、それはまずいなあと思っていた。指摘しても響かない感じだった。（顧問社会保険労務士）

・ 会社に行ったら、何か広河氏に強く叱責された後だった様子で、複数の女性社員が涙ぐんでいて、異様な雰囲気だったことがあった。（土屋取締役）

イ　業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、過大な要求の類型

・　入って一週間で、関係ないのに、編集会議があり参加させられた。強烈なハラスメントが目の前で繰り広げられる事態。編集職として採用されたわけではなかったのに、編集の中身や企画を求められた。(デイズジャパン社)

・　広河氏は「残業は許可制」とよく言っていたが、許可を出すことはほぼないのが分かっているので、申請すらできない状況があった。許可が出ないのは、「そんなの残業する必要ない、5分で終わる！」というように言われるため。広河氏は「昔は4人でDAYS JAPANをまわしていた。」「こんな仕事〇〇分でできる！」と度々発言し、残業しないとできないのは個人が無能だから、という態度だった（デイズジャパン社）

・「残業をするな」という一方で過重な量の業務を与え、やむを得ず残業すると「残業をするな」と怒るという矛盾があった。（デイズジャパン社）

・　福島第一原発の事故後に、「被災者の生活を取材したい。アシスタントとして同行しないか」と言われて承諾した。事後にわかったことだが、「アシスタント」と扱われていることはデイズジャパン社社員の誰も把握していなかった。何の契約手続もしておらず、費用をもらったこともない。一泊二日で福島に行くことになったが、現地までの交通費も自己負担だった。広河氏は「君のことは放射能から絶対守る。僕はチェルノブイリに何度もいっていて、女性に与える放射能の影響は熟知している」「ガイガーカウンターの数値がこれ以上になったらそれ以上は進まない」と言っていたので、同行することとした。もともとは原発の近くに行くという予定はなかったが、現地で案内してくれていた方が、「立ち入り禁止区域に入れる」と言い出し、広河氏が「それはちょっと入ってみたいですね」と応じたので、急に行くことになってしまった。「アシスタント」として同行しているのに、自分が行かないのではガイドの方の手前、広河氏の面子がたたなくなってしまうだろうというように気を使ったのと、広河氏が事前の「君のことは放射能から絶対守る」という約束を守ってくれるだろうと思ったからだった。しかし、原発のごく近くに連れていかれ、放射線量が高くなり、ガイガーカウンターは警戒音がピーピー鳴りっぱなしだったが、広河氏は全く意に介さなかった。（フォトジャーナリズム学校受講生）

・　広河さんのために病院に薬を取りに行くなどの私的な雑用もさせられていた。（広河事務所）

・　朱肉やトイレ掃除用品など足りないものは自腹で買っていた。請求したら怒られそうで請求できなかった。（広河事務所）

(4)　パワーハラスメントの認定

以上のように、広河氏のパワーハラスメントについては、デイズジャパン社設立後のほぼ全期間にわたって在籍していた元社員らから、詳細な証言が寄せられた。その具体性、迫真性、証言の数の多さ、他の社員らの証言との整合性などからすれば、広河氏が日常的に社員らに対してパワーハラスメントに及んでいたことは明白である。

違法な労務管理としては、第4の2で述べる通り残業代不払や休日出勤の強要についての証言が頻出であり、社員がこれを断るという正当な権利行使をすると、これに対し怒鳴ったり罵声

を浴びせるなどしていた。広河氏が雇用者であるという地位を利用したパワーハラスメントにより社員らに対して違法な労務環境への不当な忍耐を強いようとしていたこと、パワーハラスメントにより労働関係法令違反が助長され慢性化していたということができる。

第４ デイズジャパン社の労働環境

１ 労務管理

デイズジャパン社の社員の職種は、大きく、編集・取材に従事する者、営業担当者、総務経理担当者に分かれていた。就業規則上、始業時刻は午前 10 時、終業時刻は午後 6 時、休憩時間は１時間と定めていた。時間外労働・休日労働に関する協定書（いわゆる36協定）は 2017 年 6 月 23 日付で締結され、同年 7 月 3 日に渋谷労働基準監督署に届け出がなされたことは確認されたが、これ以前の36協定は存在しなかったようである。また、編集・取材業務に従事する従業員については専門業務型裁量労働制が適用されていた(。裁量労働制の協定の日付は 2015 年 6 月29日だが、詳細は不明ながら、賃金台帳によって「裁量手当」の支払が確認されるのは 2016 年 4 月以降である。更に、営業・取材等の業務に従事する者を対象にした、フレックスタイム制についての協定書が、2017 年 6 月 27 日に締結されている。

裁量労働制導入以降はほとんどの社員について各人ごとに算出された一定時間相当分(毎月40時間程度)の残業代相当額を裁量手当として支給していた。 一定時期以降は、採用時に労働条件通知書を明示し、労働契約書を締結していたが、2007年以前のものについては確認できなかった。

実際の労働時間については、タイムカードにより、出退勤時刻を管理していた。

採用時の雇用保険や社会保険に関する手続をはじめ、賃金計算や退職時の手続などの労務管理については、デイズジャパン社の顧問社労士ではなく、顧問税理士が行っていた。これは、デイズジャパン社が社労士に支払う顧問料が通常の半額程度と安すぎてそこまではできないということで、社労士を紹介した顧問税理士が、自分のところで引き受けるということになったという経緯だった。

２ 労働実態

デイズジャパン社及び広河事務所の元社員らの下記のような証言から、労働関係法令違反が恒常的だったという実態があったことを把握した。

具体的には、特に、長時間労働が恒常的であったにもかかわらず残業代の不払いは恒常的であったことと違法な解雇や退職勧奨が横行していたことに、法令順守に無頓着な経営のあり方が顕著に表れていた。

(1) 残業代や休日出勤手当の不払についての証言

・ 残業は恒常的だったが、全く残業代は支払われなかった（タイムカード資料あり）。（広河事務所）

・「残業代なんか出したら会社がまわらない」と言っている社員がいた。（デイズジャパン社）

・「人件費を削っているからデイズは無借金経営できている」と広河さんが言っていた。（デイズジャパン社）

・ 残業代未払い、未完成な社内規定が当たり前になって定着しており、改善に苦労した（社長で止まるので進まない）。改善したいと思うことがあっても広河氏に話を取りあってもらえなかった。（デイズジャパン社）

・ 広河氏は「残業は許可制」とよく言っていたが、許可を出すことはほぼないのが分かっているので、申請すらできない状況があった。許可が出ないのは、「そんなの残業する必要ない、5分で終わる！」というように言われるため。広河氏は「昔は4人でDAYS JAPANをまわしていた。」「こんな仕事〇〇分でできる！」と度々発言し、残業しないとできないのは個人が無能だから、という態度だった。（デイズジャパン社）

・「残業をするな」という一方で過重な量の業務を与え、やむを得ず残業すると「残業をするな」と怒るという矛盾があった。（デイズジャパン社）

・ 勤務日以外で、イベントのためにボランティアが集まる日があり、「休日出勤なので、給与は出るのか」と聞いたら「みんな手弁当で来ているんだから、この日は無給で来てくれ」と要求された。更に、採用時には説明されなかったのに、「裁量労働制だから」と後から言われた。（広河事務所）

・ 時間外労働となる休日出勤を、その休日当日に電話で求められて断り、「それは時間外だから行く必要はないはずだ」と伝えたところ、次の出勤時に広河氏から「君は労働組合でも作るつもりか？」と強い口調でまくしたてられた。その呼び出しの理由は、散らかっているダンボールの整理をして欲しい、という緊急性が低い内容だった。（広河事務所）

・ インターン生だったが、約束されていた交通費の支給がなかった。（インターン生）

・ 入社直後から、1週間くらい終電で、休みもなかった。11時くらい、早くても9時とかだった。怒鳴られていたし、昼休みもなかった。外食に行ける空気もなかった。（デイズジャパン社）

・ 残業代が支払われていないことがスタッフ間で大きな問題になった。昔は、終電までいるのが当たり前、サービス残業。編集は自分たちの都合で昼くらいに来て夜までいるような感じ、ほとんど残業代は支払われていなくて、数年前、中で何度か話し合われて、2～3年前、話し合いがもたれ、みんなやるような話になった。「残業をなくせ、仕事の手際が悪い」といわれた。（デイズジャパン社）

・ 広河氏がデイズジャパン社と自分が関わる他の仕事及び個人的なことを混同しているため残業が多い。威圧的な言動も残業を助長している。広河氏に認められることを仕事のモチベーションとする社員の影響で残業が助長された。定時以降に、残業しているところに突発的な社長案件が起こるので残業が助長された。（デイズジャパン社）

・ 社労士として関わってから、「残業代は払うべきだ」と言ったところ「払えない」と広河氏に言われ、「全然わかっていないんだ」と思った。法的に問題なところは指摘して説明したのに従っていなかったりもした。広河氏は残業代を払っているのか総務担当者に確認もせず、雇用者としての責任から逃げたがっており、労務管理がとにかく嫌な感じだった。(顧問社労士)

検証委員会が直接証言を得たものではないが、報道にも労働基準法違反の実態を述べた元社員の言葉があったので以下に引用する。

・ 入社初月に、140 時間以上という、過労死ラインを越える長時間の残業をさせられた。残業代不払で休日出勤しても代休も付与されなかった。終電を逃して漫画喫茶で休養をとるしかないこともあった。裁量労働制だと言われたが、そんな契約も届出もなかった。入社して1カ月もたっていない時期に「いつでもクビにできる」「もし君の実力を知っていたら雇うことはなかった」「試用期間で2ヶ月与えられているからラッキーだと思いなさい」などと言われ、解雇されると生活できないという恐怖を覚えた。深夜手当の支給もなく、生活は極めて苦しかった。(デイズジャパン社)(2019 年 1 月 31 日付毎日新聞)

(2) 退職強要、不当解雇についての証言

・ ボランティアへのセクハラを追及したら「来月から来なくていい」と言われて解雇された。理由は特に言われず、入っていなかった失業保険に急きょ加入した。(デイズジャパン社)

・ 広河氏がほかの社員に罵声を浴びせているのを見てショックで泣いてしまった女性社員がいた。その社員が、広河氏の態度について広河氏に抗議したところ、広河氏はその女性社員を疎ましく思うようになり、アウレオの D 氏に話をさせて退職に誘導した。もともと、履歴書にも、子どもがいるので残業はできないということは記載されており、それを前提に採用されたはずだったのに、広河氏はそのようなことは関係なく退職させたがり、守屋氏も「子育てをしているならここで働くのは無理」と述べていた。(デイズジャパン社)

・「管理職をやってもらう」と言われてデイズジャパン社への入社を決意し、前職の会社から引き留められてまであえて退職して地方からわざわざ転居してデイズジャパンで働き始めた社員が、入社からわずか 2 ヶ月で「定期購読者の数を増やせなかった」と言われて退職を強要された。(デイズジャパン社)

・ 広河事務所スタッフが解雇された時、「時給 800 円で計算するように」と指示されたが、最低賃金法の基準を下回っていたので「最低賃金法がある」と拒否した。広河氏は最低賃金で計算して支払ったようだ。広河氏は最低賃金法も知らず、人が働くための社会のルールを知らなかった。 (デイズジャパン社)

(3) 広河氏の認識

社員の離職があまりに頻繁だった状況については、外部からも「いつも行くたびに担当者が変わっており、顔なじみになれない」「その都度、人が違うので言うことが違ったりすることがあったりしてやりにくい」などの苦情があった。それにもかかわらず、退職者が多いことについて広河氏は「学生ボランティアなどは卒業だったり、結婚や就職などそれぞれの事情で勝手に辞めて

いた。退職は自由なので、引継ぎができないこともあり、個人はいいが、会社組織を継続させるためには、こちらの方が大変な思いをしていた」と言っている。

しかし、数々の証言が示しているように自ら退職した人の退職理由の多くは、表向きは家族の事情という体裁をとっていても、実際には劣悪な労働条件や広河氏の人となりに触れて失望したり、あるいはハラスメントを受けたからというものだった。また、辞めさせられる人の多くは何かのきっかけで広河氏の気に入られなくなったということであった。

しかし、以下の広河氏のメモにある通り、自身にはそうした自覚はまったくなく、むしろ辞めていく側に能力が足りなかったと捉え、反省するのは「できない人を採用してしまう自分の見る目のなさ」ばかりだった。

時間と気持ちに余裕がない時は、応募者にこれはという人がいなくても、本人の「できる」という言葉を信じて、将来の可能性にかけて選んでしまう。しかし選んだ人の力が、実際には必要とされる力には程遠い場合は悲劇だった。編集部員の面接には、最低その人がした仕事を見える形で持ってきてもらうべきだったと、反省するのだった。

営業の募集では、書店営業しか経験のない人が受けてきた。そしてそうした人ほどかたくなに自分の学んだ方法でやっていけると信じていた。元の会社は通用しなくなったために解雇されたとはなかなか自分では認めたくなかったのだ。

人事がしっかりしていたら、ほとんどの問題は解決していたと思えることばかりだった。無駄な投資の代わりに、長く働いてくれる人に、条件をよくすることが必要だっただろう。

しかしDAYSの人事には、もう一つの問題があった。経費削減のため、あまりにもぎりぎりの従業員しか取らなかったため、いざというときに簡単に危機が訪れるということだ。

その一つが玉突き退社だった。ある経理の人が急に会社を辞めることになった。既定で1か月後に退社することになった。急遽募集して応募者の面接が終わった時、残りの時間は2週間しかなかった。大急ぎで引き継ぎを行った。しかし引継ぎというものはえてして、引き継いだつもりになっている方は十分と思っていても、引き継がれた方にとっては、不満足なことが多い。恐ろしいことが起こったのは、退職者が会社を離れた瞬間だった。引き継がれた人が自分一人ではわからないことばかりだと察して、その翌日に退職したのだ。

問題は次の応募者を見つけるまでの間、社内の誰かが臨時に掛け持たなくてはならない。それは現在の仕事を圧迫する。結局2週間の間に、次には自分の背に仕事が負いかぶさるのではないかという危機感から残り3人が全員辞めた。残ったのは私だけだった。

この時、まったく仕事の引継ぎなしに、アウレオのD氏と株主の●氏(注・顧問税理士)が、無償で派遣社員が仕事にとりかかるまで持ちこたえさせてくれた。この2人に助けられたことは、何度もある。

(4) 資料から見える、残業代不払の実態

上記証言にある通り、多くの社員が、特に長時間労働と残業代不払を証言するので、この実態について資料調査によって判明した内容についてもあわせて以下で述べる。

ア　広河氏には「法律上残業させたら残業代を支払わなくてはならない」という意識が無かった。例えば2007年3月の社員(編集職)の雇用契約書には「*就業時間　朝10時より18時　遅くなることがあります。時間外手当はありません。*」と明記されていた。実際に、保管されていた2007年11月～2008年1月、2008年9月～2011年12月、2015年1月～12月の

社員への給与明細一覧表を見ると、そもそも支給項目に「時間外手当」という項目自体が存在していない。

　デイズジャパン社では、36 協定を締結することもなくただ時間外労働をさせ、それに対する残業代を支払うことはないという違法状態が恒常化していたことが、例えばこのような事情からもわかる。

　社員には、残業代不払を不満に思いながら仕事へのやりがいから我慢していた者もいたようだが、耐えられなくなって退職するなど離職率の高さの大きな要因の一つとなっていた。ただし、検証委員会において確認した記録（イにおいて後述の、長時間労働に抗議して退職した社員Ｃに対する一部社員の言動）を見ると、一部には、「自分が好きで残っている、自分の自由で残っている」と残業をいとわない発言をする者もいたこともわかる。

イ　デイズジャパン社は、2016 の 4 月から、社員に、一定時間の残業代という趣旨の「裁量手当」を支給するようになった。これは、その前に在籍していたＣという社員が、退職に際し長時間の残業について「大変な労働法違反があった」と抗議したことがきっかけだった。Ｃの実労働時間やその抗議内容を見ると、社員らの長時間労働が一例としてわかりやすいので以下で紹介する。

　Ｃのある月のタイムカードに基づいて実労働時間を計算すると、総労働時間は 140 時間を超え、1 日平均 12 時間程度の労働をしており、退勤が 22 時を過ぎる日が 14 日あった。しかし時間外手当も深夜割増賃金も 1 円も支払われなかった。

　Ｃは退職に際し、当時在籍していた社員に対し以下のようなメールを送っていた。

「私は人々の尊厳と権利を守りたいという気持と希望をもって入社しました。しかしながら、労働の現状は過労死ラインを越える残業、残業代・深夜労働手当未払い、代休も未付与等で、社員は疲労困憊でした。時間もなく洗濯や料理をする時間もないという、生活も人間らしく生きる権利も保証されておりませんでした。

*　さらには、社長の気分により社員は萎縮し、発言すらまともにできないことが多々あるように感じました。ワンマン経営は、デイズが目指す民主主義的な営みとは相反するものだと感じてなりませんでした。権利と尊厳を守るはずの私たちの権利と尊厳が置き去りにされているのは誠に遺憾であります。」*

「私は昨年の末日に、社長に勇気をもって労働環境のことおよび権利を擁護するための労働基準法が守られていないということをお話させて頂きましたが、『そんな事実はない』最後は『うるさい』の一言で終わり、納得を得る答えがいただけませんでした。権力に対抗するのは難しいなあと改めて感じた次第です」

　これに対し当時編集長だったＢは以下のように返信していた。長時間労働や広河氏のハラスメントについての当時のＢの考えが表れた一例として引用する。

「『私たち』という言葉をお使いになる際、ほかの社員とどれだけの共有をされていたのか私は存じ上げませんが、少なくとも私をその中に入れて頂くことはお控えください。

*　私は確かに遅くまで残っています。しかしそれは私の意思であり選択です。私には早く帰る自由も休む自由もありますが、私が必要と思うときに、自分の判断でやりたいことをさせていただいているまでです。」*

「また、広河さんにつきましては、確かに大きな声をあげることがあると思います。私は理不尽なことでとは別段思ってはおりませんが、しかし、それで『社員は萎縮し、発言すらまともにできない』ということであれば、その『社員』にも私を入れることを控えてください」
「デイズは、人の生きる尊厳を守ることを目的にしています。それはおっしゃっていただいたように間違いありません。ただ私は(私はです)、このような大変な時代、そして写真の中でも大勢の人々がいままさに命すら守られていない状況を前に、人並みのことをしていてデイズの出版活動を、そしてそれが支える救援活動を両立していけるとは思っていません。例えば福島で声をあげている人たち、個人で活動をしながら子どもを守っておられる方たちのことを本当に伝えようと思えば、私は当事者ではないのですから、理解すること、何を伝えるのかを考えること、言葉を選ぶこと、これらをするためには彼等以上に私は私のできることをして誌面を作りたいと思っています。そういうことをすることが好きなんだと思います。」
「それをＣさんにも他の方にも強要するつもりはまったくございませんが、広河さんはじめ、これまでデイズにおられた多くの方が少なからずそういう覚悟を持っていて、それがなければ今私が入ったデイズはなかっただろうとも思っています。」

このほか、他の社員も

「私について　時間外に仕事をしているのは自分の意思です。自分の力量不足が原因ですから、『私たち』、、、困惑してしまいました」

等と返信していた。

このやりとりからは、DAYS JAPAN の理念のためには、残業代が支払われないまま長時間労働を行うことがあっても、それは「自らしたくてしていること」であり、また、「力量不足」の自己責任であるから、「労働者の権利が守られていない」という問題提起自体に違和感がある、というような、B 編集長ほか一部の社員の状況を見てとることができる。

ウ　C の抗議の際、C は法律の知識のある親族を同行し、広河氏が「裁量労働制だから残業代は払わないことになっている」と述べたのに対し、「それには届出が必要だが、きちんとなされているのか」等と指摘した。ある社員によると、当時広河氏はこの C からの正面からの指摘にかなり動揺したようで、携帯電話に届いたいたずら(スパム)メールにさえも、「C からの、裁判を起こすという告知だろうか」と言うほど慌てていたほどだった。

なお、このように、法令に全く無頓着なまま法令違反を犯しておきながら「ブラック企業」と指摘されると極端に動揺するなど、自らの加害性の指摘に過敏であったというのは、広河氏の言動の特徴の一つである（第5章1（1）で後述）。

エ　C の「法令違反である」という指摘に広河氏はよほど衝撃を受けたようで、C の退職から 2 週間ほど経った時期、広河氏は社員との「意見交換」の場をもった。この際の議事録を見ると、広河氏には、裁量労働制を導入するには職種に制限があることや、労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出ることが必要であるといった基本的知識が全く無かったことがわかる。この議事録には、広河氏の労働関係の法令を軽視する態度がよく表れているので、一部抜粋して引用する。

【裁量労働制についてのやりとり】

顧問税理士「労働に関しては専門外だが、調べた結果、裁量労働制に関しては労働基準監督署に届を出さなければならない。聞いた記憶がないので、出していないのでは？出した記憶はありますか？」

広河氏「(Cに同行した)男の人に『届は出しているんですね？』といわれたので『あたりまえじゃないか』と伝えた。それは確認していない」

顧問税理士　「事前の届を出し許可を得るように契約をする必要があるようだ。過去どうなっていたのか」

広河氏　「今更聞いてもどうにもならない」

顧問税理士　「(裁量労働制の)届が出ていないということになると、通常の勤務体系になる。残業手当だとかの問題もでる」

広河氏　「今はじめて知った」

「裁量労働制で届けているか確認することはできるか？ほぼやっていないと思う。
(昔のデイズの社労士に)聞いてほしい※」

※デイズジャパン社はこの以前に一時期社労士を依頼していたことがあり、それは顧問税理士の紹介だったため、税理士を通じて確認するよう依頼している。

以上のように、デイズジャパン社において裁量労働制の届などしていなかったのに、広河氏は法令を確認することもなく、また実際に届出を出しているかを確認することもないまま「裁量労働制をとっている」と述べていたのであるから、Cからこれを批判されるのは当然であった。しかし広河氏は、Cと同行した親族から批判されたことについて「*言葉じりをとらえる人だったため、『弁護士をたてますので帰ってください』と伝えたところ、その後もごちゃごちゃいってきたので、『うるさい』と言った*」と社員の前で述べており、法令軽視の態度を恥じ入る様子もなかったことがうかがえる。

オ　この件がきっかけでデイズジャパン社は改めて顧問社労士を依頼し、しばらくしてから裁量労働制が導入されることとなった。導入された年の1月～12月の賃金台帳を見ると、4月から給与内訳に「裁量手当」という項目が加わっており、この時に裁量労働制が導入されたことを確認した。

しかしこれは、それまでの基本給を約2～7万円程度減額し、その代わりに「裁量手当」を約5～9万円程度支払うことで、裁量労働制導入前と比べて支給総額を3万円程度増やす、というやり方であった。つまり、従来残業代を一切支払っていなかった問題への対応として、一定時間の残業代を裁量手当として支払うとしたものの、基本給を従来のままとして裁量手当を追加すると支給総額が高くなりすぎてしまうという発想から、支給総額のうちの基本給部分を切り下げたやり方だった。裁量労働に関する協定締結は、基本給切り下げについての労働者の合意も含むものではあったはずであるが、後に社員の一部から「基本給を切り下げられた」と不満が出ていることも確認されたので、社員側に十分に理解されるような説明はなかったのではないかと思われる。

(5) 大手出版社による買収が実現しなかったこと

広河氏のメモによると、「*私は2度DAYSの経営をあきらめて、他社に引受先を探したことがある*」という。

ある時は大手出版社の社長が買収に前向きだったが、「*DAYSでは編集にあたる人員が２人でよくても、その出版社ではその数倍必要になり、経費も数倍 かかり、確実に赤字になるだろう*」という理由で実現しなかった。

要は、通常の出版社でかかる人件費より大幅に少ない人件費しかかけていなかったということであり、デイズジャパン社の「無借金経営」は人件費の不当なまでの抑制によって成り立っていたことを示す事情といえる。

第５　ハラスメント発生の原因

１　セクシャルハラスメント発生の原因

今回の一連の出来事は、広河氏がデイズジャパン社という自身の「王国」を作りあげたことを背景にしている。そこに自らが絶対的な権限を持つ「王様」のように君臨し、何らの抑止力が働かない組織の中で、人事権を濫用し、日常的にハラスメントを働くなど身勝手な行動を繰り返してきたということのが本質である。

この項では、そうした彼の逸脱を可能にしてきた組織の在り方や、職場環境などとは別に広河氏個人に焦点を当てて、逸脱の背景ともいうべき特異なキャラクターについてみていくことにする。広河氏のハラスメントを放置し、助長した組織の問題点については第10で後述する。

広河氏は、特定の組織に所属して働くことはほとんどなく、長年フリーランスとして仕事を続け、61歳の時に初めて自らの組織としてデイズジャパンを立ち上げた。そこに至る過程で広河氏は、衆目の一致するように、独自の先見性や行動力が発揮し、その手腕も大いに評価されることになった。

「１枚の写真が国家を動かすこともある」
「人々の意志が戦争を止める日が必ず来る」

このデイズジャパン社の掲げた二つのスローガンは多くの人たちに感銘を与え共感を得た。広河氏は2002年に設立されたフリーランスのフォトジャーナリストとビデオジャーナリストで構成される日本ビジュアル・ジャーナリスト協会（JVJA)の共同発起人の一人であった（2008年に退会）。

当時の広河氏については次のような証言がある。

・　チエルノブイリ、パレスチナ、福島第一原発事故等を見ても、広河氏の長期継続的な取材と現地への支援活動を並行させる行動力に対しては、他のジャーナリストや写真家たちからも一目置かれ、尊敬の念を抱いている人も多かった。その一方で、彼に対して距離を置く人もまた多く、極端に嫌うような同業者がいたことも事実だった。また、彼自身の方から距離を置いていたジャーナリストたちも多いと思う。それは、彼の人柄の問題や性格的な相性の問題と考えていた。

- 広河氏は他の JVJA 会員に対しては、怒鳴ったりするようなことは無かったと思うが、実際のところほとんど話をしない会員もいた。彼はその関係性によって、対応や接し方を変えていたのではないかと思う。

- DAYS JAPAN 創刊の 2004 年以降は、JVJA と広河氏の関係性は徐々に薄れていき、彼が JVJA に企画や相談を持ちかけることも減っていった。DAYS JAPAN が軌道に乗るに連れて、彼にとって JVJA は一緒に活動する団体ではなくなっていったのだろう。JVJA は少人数の会員団体で、組織運営も民主的にやろうとしていたので、彼のみの判断や決断では動けない関係性だった。DAYS JAPAN ができて、一つのメディアの編集も経営も担うようになって、そこでは全て自分の判断と決断で、やりたいことができるような立場になったと思う。DAYS JAPAN サポーターや定期購読者からの支援や支持も厚く、彼の取材や企画の実行力や実現力が増す一方で、独善的独裁的な思考になっていったのかもしれない。(ジャーナリスト)

デイズジャパン社を設立してから、広河氏は足枷の無い、自分の思い通りの組織づくりを進めた。そのことから、彼独自の歪んだ理念や、彼の特異な性格が組織のありようにも反映されることになり、徐々に表向きの看板と内側で起きている現実の乖離がはじまった。

こうした中でも、特に大きな問題はセクシャルハラスメントとパワーハラスメントという許しがたい行為が、事実上の広河氏のワンマン体制の中で歯止めなく暴走し始めたことである。これに関して、以下のような関係者の証言がある。

- 社長の気分により社員は委縮し、発言すらまともにできないことが多々あるように感じました。ワンマン経営は、デイズが目指す民主主義的な営みとは相反するものだと感じてなりませんでした。(デイズジャパン社)

- (広河氏に対する)違和感というのは、若い女性をそばに置きたがるという点と、褒められることが好きで批判に対しては激しい反応を見せることが感じられ、いわゆる人間愛とは違うモチベーションが原動力になっているように思われた。(市民活動関係者)

第 10 で後述する通り他の役員らがコンプライアンス遵守意識に欠けており、広河氏に対する監視役割を放棄していたことを背景に、組織内における絶対的な支配権を手に入れた広河氏は、周囲に彼の掲げる理想に共感するボランティア、インターン学生などの若い女性を配置するいびつな集団を形成しながら、そうした人たちへのセクシャルハラスメントを繰り返していた。

セクシャルハラスメント被害に遭った女性たちは、広河氏の掲げる正義に共感し、弱者の立場に立って権力とに徹底抗戦を試みる姿勢に尊敬の念を抱いて、集まってきた人たちである。広河氏はそうした「正義の旗」をスローガンとすることで、そこに引き寄せられてきた女性たちをターゲットに次々と性暴力を仕掛けていった。

性暴力被害は、性質上、被害者が告発するのに大きな心理的ハードルがあることは一般的に珍しくないことである。広河氏によって被害に遭った女性達は、これに加え、「自分が告発することによってデイズジャパン社の理念の実現を邪魔してしまうかもしれない」と悩んだり、またある

時は、「フォトジャーナリズムの世界で生きていくなら広河氏に嫌われるわけにはいかない」と思いこまされていたようである。被害者らは、広河氏のカリスマ性や言葉巧みなアプローチによって逃げ道を失い、ほとんど誰にも相談できないまま長期間辛い記憶を抱えてきていた。

(1) 周囲の評価—「妄想癖」「認知症」「強い被害者意識」

ア　広河氏の性格についての証言で一番多かった指摘は、「妄想癖があるのではないか」とも言われる唯我独尊的なキャラクターについてである。元社員らからは以下のような証言が寄せられた。

・ とにかく妄想に生きているので、突然その思いが出ると周囲はついていけない。無視していれば癇癪を起すし、口ごたえをすれば頓珍漢なことを言い出すし、手がつけられない。少し離れていて興奮が収まるのを待つしかない状況が多い。(デイズジャパン社)

・ ”言った言わない”で常にもめていた。明らかに真実と異なることを自身の記憶にしていることが多々あった。明らかに真実とは異なることを自身の記憶にしていることが多々あった。(デイズジャパン社)

・ 常に被害者意識があった。被害妄想がひどく、記憶も自身の都合の良いように書き換え、自身の嘘を信じ込みながら他人を批判することが常だった。加害者であることが明らかな場合にも、自身が被害者だと信じ込んでいるように見えた。この状況を確信犯だという人と、無意識だという人がいた。個人的にはすべて自己防衛に集約するのではないかと考える。 (デイズジャパン社)

そして、こうした性格については、以下の証言にある通り、常軌を逸しており、正常なものではなかったのではないかという趣旨の指摘も複数寄せられた。

・ (広河氏は)自分でも「認知症かもしれないが・・・」とはいうが、自分の都合にいいことは忘れてはいないし、とぼけているとしか言いようのないことを平気でいうこともあり、困惑させられる。結局、自分の都合の悪いことは忘れてしまうという、そういう傾向が極端な人とでも思うしかない。しかし、自分の主張は例え辻褄や前後関係が合わなくとも強引に言ってくるので、やはりどこかおかしいとも思う。(デイズジャパン社)

・ 突然キレたり怒ったりという人ではあるが、普通のことに関しては忘れっぽいなどということはない。広河は「スイッチが入る」と言っていたが本当に病的なものかもしれない。不思議である。二重人格なのかと思うくらい。(デイズジャパン社)

・ 戦場を見た経験による PTSD みたいなものがあるのかもと思った。精神的に病んでいるのではと思った。普通ではない感じと思った。怒鳴るなどもすごかったが、出版業界での勤務がはじめてで、そんなものかと思った。 (デイズジャパン社)

元社員らからこのように思われているという自覚は広河氏にもあるらしく、社員から

「失礼ながら、私や社員は（社長の）認知症を発症されていると思っていました。特に、広河さんが記憶を思い出せずイラつき、『なぜ、（名前が）出てこないんだ！ぼくはおかしくなった！』と、自分の頭を殴りながら大声をだし、イライラをぶつけられず鉛筆を折る、机を叩くような行動は頻繁にあり、それを社員は見ています」というようなものがある。他にも、「スタッフやボランティアに『仕事が遅い』『作業が雑だ』と怒鳴り散らす広河氏を繰り返し目にする」 という指摘を受けたという記述が彼のメモにもある。広河氏自身、「自分は認知症かもしれない」「病気かもしれない」という趣旨を検証委員会に対しても何度も繰り返した。

イ　あまりにも常軌を逸した態度が見られたことから、上記証言にもある通り、関係者には、広河氏にはなんらかの、自分では抑制困難な要因があるのではないかと疑う声もある。

　ただし、広河氏は認知症という診断を受けたことはないということであり、その他言動に影響が生じるような何らかの疾患と診断されたことがあるという説明も広河氏からは無い。また、広河氏と接点があり、仕事ぶりを知っていた複数のジャーナリスト関係者からは、「そんなPTSD になるほどの現場では彼は仕事はしていなかったはずだ」と懐疑的な証言がある。更に、広河氏は以前から体調の関係で通院しており（広河氏によれば、脳血管の狭窄が見られ、血管が CT や MRI 画像に映らないレベルだったという）、2018 年夏には入院もしていたので、もし、言動に影響が生じるような何らかの疾患があれば、どこかのタイミングで医療機関でその指摘を受けているはずであるが、そのようなことがあったわけでもない。そもそも、相手によって態度を変えていたのではないかと思われるなど（第3の1（1）参照）広河氏の態度はあまりにも計算づくであり、そこに自制が全く効いていない状況だったということはできない。

　以上から、検証委員会としては、広河氏がハラスメントを繰り返していた背景に、何らかの、自らの抑制が効かないような要因があった可能性は極めて低いと考えている。

ウ　要因がなんであれ、広河氏が独善的で身勝手な主張を繰り返していたことは多数の証言から明白であり、この広河氏の言動に、社員たちは振り回された。そんな言動が徐々に職場を支配していくことについて「マインドコントロールのようだった」と述べる元社員も複数いる。

- 個人をひどく傷つけた直後に、ニコニコべたべたしたりすることが多々あった。無意識なのであれば躁鬱や人格障害なのではないかと思われたし、確信犯なのであれば洗脳に近い行為だったのではないかとさえ思えた。（デイズジャパン社）

- 怒鳴ったり、急にキレたりすることがたびたびあった。暴力はなかったが、皆委縮している印象だった。広河氏は（怒鳴ったりキレたりの）効果を知っている人だと思う。全体として異常空間だった。（デイズジャパン社）

- 大きな家族みたい、カルト的な感じ。指示を受けなくてもわかるでしょう、のような・・・。（デイズジャパン社）

- Ｂさん以外の女性社員は一様に、広河さんにおびえ、マインドコントロールされている感じで気の毒に感じていました。（デイズジャパン社）

社員らが過酷な長時間労働に耐えて仕事していたことは、その社員自身がデイズジャパン社での仕事にやりがいを見出していたことももちろんあるが、広河氏がこうした怒りや不機嫌さを表に出すことによって社員をコントロールしていたことによる効果によるものも、マインドコントロールとまでは言わないにしても、確かにあったように見える。広河氏が計算づくであったかどうかはともかく、こうした不機嫌をばらまくことで職場の緊張感を高める効果は表れていた。

一般に、何らかの組織、特に職場で権力を持つ人のこうした対応は「何でわからないんだ」「オレの言いたいことを察してくれよ」というサインであり、その不機嫌を向けられた人の多くは対処に困惑し過剰な忖度を働かせることになってしまう。少し不機嫌になってイライラしてみせるだけで、自分の意思が相手に伝わり意にかなった結果を得られるというのは、ハラッサーにとって便利な手段である。何よりも相手が権力性を認めているので自尊心の満足を得ることができる上、相手の忖度によって、言葉を荒げることもなく、「自分が何かを強制したわけではない。自分はハラスメント加害者などではない」という体面を作ることを可能になり、自らのプライドが保てるという利点がある。広河氏は、このような態度によって思い通りにできるという「成功体験」を持ったことから、こうした手法を自覚的に駆使し、「成功体験」の積み重ねによって麻痺を深めていったように見える。

エ　逆に、広河氏が「ハラスメント加害者」として指摘を受けると、極端に動揺して恐怖感さえ覚えていたというのは、この手法がうまくいかなかった場合の広河氏の言動の特徴であった。第4の2(4)で紹介した、退職した社員により「法令違反がある」と指摘を受けた際に広河氏が強く動揺して、全く関係ないスパムメールにまで「訴訟の連絡か」と怯えるほどであったというのもその一例である。また、第10の4(4)で後述する、広河氏が他の社員を怒鳴りつけている様子を見て衝撃を受けて泣いた女性社員について「*彼女は泣いてきた。最悪です。(注・広河氏が)怒ったとき他の社員がいたからよかったけれど、2人だけだったら、泣いてハラスメントと言われる恐怖があります。*」と、「恐怖」とまで述べていたのも、広河氏の特徴がよく表れたものである。広河氏は実際に「法令違反者」「ハラスメント加害者」であったが、そう指弾されることに非常に過敏なところがあり、指弾を受けるやそれについて逆に強い被害者意識を抱いたようにさえ見える。

ある社員はこのような広河氏の態度について「常に被害者意識があった。被害妄想がひどく、記憶も自身の都合の良いように書き換え、自身の嘘を信じ込みながら他人を批判することが常だった。加害者であることが明らかな場合も、自身が被害者だと信じ込んでいるように見えた。」と証言した。

これはハラスメント加害者にしばしばみられる典型的な言動であるが、広河氏にもこのような言動をする気質が非常に強かったといえる。

現に広河氏は、以下のような言葉に表れている通り、現在もなお、自分が「価値観が変動する時代の流れについていけなかった被害者」であるかのような口ぶりで語ることがあり、以前から許されてなどいなかったことをしてしまったにすぎないのだ、ということを正面から受け入れているとは思われない。

・男女がたとえ、地位や力の世界であっても、すべてがセクハラが絡む関係とならないはずだ。セクハラという言葉で関係が語られたその瞬間に、それまでの男女の心の中に育った

はずの温かなものは、一切なかったように女たちは語り始める。あの時期はそれほどひどいものだったのか、あの時語り合ったことは、そんなに色あせたものだったのか、男たちは愕然とする。そして残ったのは加害と被害だけなんてひどすぎる、と考える。

・男の論理で縛られていた時代の地殻にひびが入り、そのひびに私ははまり込んでしまい、押しつぶされようとしている。ここまでは私も認める。理解できる。新しい倫理を生み出そうという巨大な地殻変動の時代を迎えていることに、少しは気づけるようになっている自分を感じている。その中で男である私は、もがいている。

(2)　「立場」という権力の無自覚

ア　広河氏が作成したメモには以下のような言葉がある。

*　これも私にとっては不思議なことだ。私はこの世界でそれほどの権力を持っているとは感じたことがないし、それはあり得ない。私の機嫌を損じたら「ジャーナリストの道が開けないかもしれない」などありえない。ジャーナリズムの分野で働く人1000人に聞いても、全員がそんなことはあり得ないと言うだろう。単に写真の腕を上げるということでも、私の力はたいしたことがない。最初に都庁の庭で撮影を終えて、彼女の撮った写真を見たときに、私が彼女に苦笑して「教えることはあまりないね。君は上手だから」と言った記憶が残っているほどだ。*

*　セクハラという言葉は、立場と権力を用いて、女性を断りにくい状態において性的な行為をおこなうことだとされているから、この記事では私がジャーナリズム界で権威を持っていると証明し、強調することが必要だった。タイトルには「世界的人権派ジャーナリスト」と書かれているが、この記事が出るまで、私はそうした呼び方で呼ばれたことはない。権威をもって、就職にも受賞にも影響力を持ち、世界的にも認知されているジャーナリストが、その力を利用して女性を誘惑したのだと強調したかったのだろう。*

確かに、広河氏が言うように、彼自身は限られた狭い世界でのスペシャリストでしかない。世間的には金も権力もない、少数派の運動にしかすぎないかもしれない。

しかし、その狭い世界であっても、そこに崇拝者や共鳴者を集めて「広河王国」をつくりあげ、我儘な王様として君臨して好き放題をやればそこには権力が生じる。セクシャルハラスメントにおいては、あからさまに地位を嵩にきた権限をふるったり、強引に相手をねじ伏せるようなことは必ずしも必要とされない。地位に伴う力関係が暗黙のうちに働いているためである。

だから上位者からは、下位者が自ら迎合してくることが「自発的な合意」「積極的な合意」に見えてしまうことがあるが、上位者は、そうした力関係、自分が立場に伴って暗黙のうちに相手に対して持ってしまっている権力性に敏感でなくてはならない。一見するとvoluntary（自発的）だが、実は「余儀なくされた合意であり」、下位にある被害者にとっては、それは無言の強要によるunwelcome（望まない）なものとなる。

それにもかかわらず、広河氏はこの権力性にあまりに鈍感で、「相手も自分との性的関係を望んでいたはず」と」と身勝手に思いこみ、「性的合意」のハードルを下げてしまっていた。このことが、広河氏の以下のような言葉に表れている。

・私は自分に関わる男女問題が、支配と被支配の、占領と被占領の構図でとらえなければならないとは、おもいもよらなかった。確かにその構図を当てはめると、Me Tooの言い分と私へ

の攻撃の正当性が理解できる。しかし私の持つ立場、私の持つ権力は、女性に対して占領者のそれであり、支配者のそれなのだろうか。本当にそのような関係なのだろうか。

前に述べたように男女の問題は、支配と被支配の問題で、その矛盾が噴き出したのが、このセクハラなのか。そして私はそのひどい例の象徴となってしまったのか？

こうして広河氏は、一方で「今回の事件を通して学んだ」と言いながら、自らの権力性を否定するだけでなく、「自分は時代の被害者ではないか」という驚くべき自己中心的な方向転換をしてしまっている。

イ　ここで、広河氏が納得できない「権力」に関して、ジョン・フレンチ（John .P.French）とバートラム・レーベン（Bertram H.Raven）というアメリカの社会心理学者が提唱した概念を引用しておく。 フレンチとレーベンによれば、「他者を一定の方向に変えることのできる潜在能力」、命令や要求に従わせ合意させる対人影響力」（社会的勢力）には①報酬勢力、②強制勢力、③正当勢力、④専門勢力、⑤関係勢力があるという。それぞれの勢力について簡単に説明すれば次のようになる。

①報酬勢力：何らかの報酬を与えることのできる能力である。金銭は勿論評価権や昇進昇格の推薦する権限を持っていることである。

②強制勢力：報酬勢力とは逆の懲罰権限を持っていることである。「従わないと罰を与えられる」と相手に思われる力である。

③正当勢力：「相手が私に命令する権限がある」という命令の根拠を認めさせることである。上司、教師、親、年長者、指導者などのもつ権限のことをいう。

④専門勢力：専門勢力とは、文字通り専門的な知識や技術・技能を持っていることである。いわゆる専門家としての権限で、教師、指導者、コーチ、監督などである。

⑤関係勢力：相手との関係性の中での勢力で、いわゆる尊敬や信頼にもとづくものである。相手への信頼や尊敬の念で逆らえない感情を生み出すことである。

行為者が意識せず、意図しなかったとしても、相手が行為者には社会的勢力があると感じれば、その社会的勢力の働きにより、相手は行為者の影響を受け、命令や要求に従わざるを得なくなるという。

5 つの社会的勢力の中で、①報酬勢力、②強制勢力、③正当勢力の 3 つは雇用関係がある通常の会社組織などでみられる地位などに伴うものである。それに対して④関係勢力、⑤専門勢力の 2 つは、それとは別の個人的な勢力である。つまり個人的な信頼、専門能力などによって培われるものである。

セクシュアルハラスメントにおいて「合意の有無」が争点となる場合、こうした勢力が働く関係性では、例え被害者の意に反したものであったとしても被害者がその意思を表明することは困難であることを前提にすべきである。この圧倒的な力関係では、実際には、対等な意味での「合意」はありえないと考えた方がいい。

ウ　こうした社会的勢力が相手をして「合意せざるを得ない」状況を生み出すということに当てはめて、今回の広河氏の「合意」の問題を考えてみると、通常の雇用関係では必ずしも存在しない大きな社会的勢力が働いていたことがわかる。

広河氏によるセクシャルハラスメント被害の特徴には、特に深刻な被害はボランティアなど非社員層に多く見られるということを第3の1(1)で指摘したが、非社員層は雇用関係に無いにも関わらず、広河氏から強い社会的勢力を受け、抗うことができなかった。

フォトジャーナズム界で仕事をしたいと考えていた者にとっては広河氏は専門的技能と経験があり指導力がある立場と見えていたであろうし、社会的正義を実現しようとしていたことから敬意と信頼も受けていた。このことからすれば、②③とは別に④⑤が大きな力を発揮していたといえる。そうした信頼が強かっただけに、被害に遭った場合には更に大きく傷つけられたであろうことが想像できる。セクシャルハラスメント被害者らは若く、真摯な正義感と情熱を持ち、広河氏への敬意を抱いていた。広河氏はこれにつけこみ、まさに⑤の関係勢力に乗じてセクシャルハラスメントを繰り返していたのである。

広河氏はこのような社会的勢力をもつ立場にあった以上、仮に広河氏には明確な自覚のなかったとしても、権力をもって相手に同意を強制したことを認識すべきである。広河氏にはあまりにこの認識が欠如していたとしか言えない。

エ　そもそも広河氏は「自分には権力などなかった」としきりに述べる一方で、自分の業績を誇ったり評価にこだわる自意識過剰な態度があったことは以下のように複数証言されている。

・　自分の仕事がマスコミに取り上げられたものや、彼を称える報道などの切り抜きを大事に保存していて、講座などの自己紹介に使う。私はその整理などをさせられたが、彼のそうした場面で使う神経はかなり細かく、いろいろと指示された。(インターン生)

・　広河さんはウクライナから表彰されていることをわざわざメールで知らせてきたことがあって、そんなこと普通恥ずかしくてしないんじゃないかと思った。(ジャーナリスト)

・　(広河さんは)褒められることが好きで、批判に対しては激しい反応を見せることが感じられ、いわゆる人間愛とは異質のモチベーションが原動力になっているように思われた。(広河氏との人間関係の)終焉を迎えるに至ったのは、自分が関わっていたNPOが隔月で発行する機関紙に理事長として連載していた記事の中で、DAYSの表紙とその年のフォトジャーナリズム大賞作品を批判したことで、それが広河氏の逆鱗にふれてしまったためです。(市民活動関係者)

このように、広河氏の④、⑤の社会的勢力を発生させる事実については広河氏は強い自負を持っていたことがうかがえる。

それにもかかわらず④、⑤の勢力がセクシャルハラスメントにおいては大きな力を発揮したことに無自覚だったというのはあまりに独善的でいびつな認識としかいいようがない。この無自覚さが(3)に記載する、相手への優越性を都合よく無視する態度や、(5)に記載する。「合意」への認知の歪みにもつながったと考えられる。

(3) ご都合主義的な権力利用

ア　(2)で述べた通り、広河氏が、立場に伴う権力性に鈍感で、矮小的にしか理解していなかったことは、相手への優越性を都合よく否定する態度につながった。

広河氏は、自分がセクシュアルハラスメント加害者として非難されることについて次のように述べている。

大人の女性がそもそもそういう力関係の中で関係を踏み切ったことに対して、対等の責任に近いものがあるのではないか。だいたいセックスが、セクハラの環境に絡んだとたんに、どうしていつも男にとって利益だけ得るものであって、女にとって不利益、被害に転じる権利を持つのか？これは私がどうしても納得できなかった。
「はっきりとした YES ではない曖昧な沈黙は、OK サインではなく、NO のサインだと受け止めるだけの想像力と度量を期待したいものです」（牟田※）これも認めなければならないと思えるが、同時にそんなに何もかもこういう判断の仕方でいいのだろうかとも考えてしまう。たとえ権力と地位の問題があっても、・・・私は頭を抱え込む、セクハラにおいては男女は対等でないかもしれない。しかし、セックスにおいてはどうして対等ではないのか？どうして男女問題をセクハラ問題だけで判断しなければならないのだ、と。」

※広河氏が、「自らの行動を考えるため」として読んだ、とする文献の一つで、牟田和恵著『部長！その恋愛はセクハラです』（集英社新書）からの引用

こうした文脈から、広河氏は「セックスにおいてはどんな場面でも男女は対等であり、その合意をした以上は、たとえ曖昧であろうと渋々であろうと、合意には責任をもて」とでも言っているようである。そして、その前提には、セクシャルハラスメント被害者の女性達との性的関係は、まったく立場による上下関係のない対等でフラットな人間関係の中で行われたという虚構の上にある独自の「フリーセックス論」（「フリーセックス論」については第5の1（4）で後述）がある。

広河氏は当時デイズジャパン社の代表取締役として社員らに対し強い人事権を持っていた。また、フォトジャーナリストになるためのキャリアパスが確立されているとはいえない状況下では、フォトジャーナリストを志す者にとっては、第2の2に述べたような多々の業績と社会的評価があり、「フォトジャーナリズム界の大物」たる地位を確立していた広河氏は、「嫌われてはならない存在」であったことは間違いない事実である。年齢も社会的地位も、若い関係者から見ればはるかに「上」であった以上、雇用関係に無い者に対しても、広河氏が圧倒的に強い優越的地位にあったことは明白である。

広河氏は、現に、相手に対して優越的な地位にあったからこそ、これに乗じて相手方の意に反する性的関係を強要することができたにも関わらず、他方において「優越的な地位などなかった、対等な関係性による自由恋愛だった」と繰り返し主張する。広河氏は、現実にはそんなことはできるはずがないのに、あたかも、自分の相手に対する優越性を自分に都合よくひっこめることができるものであるかのように述べ、ある時は相手への優越的な地位を都合よく利用し、ある時は「相手とは対等な関係性だった、自分は何も無理強いなどできる立場ではなかったのだから、相手は自由意思で行動したはずだ」と述べるのである。

イ　広河氏のこの、「相手への優越性」を否定し、実際には存在しない「相手との対等な関係性」を自分の都合のいいように場面ごとに主張するご都合主義は彼の特性でもある。こうした対応は、セクシャルハラスメント被害者との関係性においてのみならず、パワーハラスメントや不当な労務管理においても度々顔を出す。例えば第5の2（1）でも引用する、「*DAYS は、労使関係や、搾取などという資本主義の常識が合わない企業を目指して誕生した。それは*

むしろ運動体という言葉が合っていた。」という広河氏の言葉は、まさにセクシャルハラスメント被害者に対する、優越性を都合よく無視する態度がそのまま雇用関係において表現されたものといえ、同根である。

広河氏の立場はいや応なしに相手の女性達への優越性を伴うものであること、場面によって都合よく否定する態度は身勝手な誤ったものであること検証委員会は何度も広河氏に指摘してきた。

これに対して、広河氏は、「今になってみれば」という前置きをつけながら、例えば次のような内省の趣旨の言葉を述べることはある。

> *今回の問題では、これまでの私には存在しなかった語彙や考え方に出合い続けている。男女に合意があったとしても、立場が絡む場合はまず不本意な合意となる可能性を考えるべきというのもそのひとつだ。立場がある人間は、意識しようとしまいと、それを利用していると考えるべきという。これは私の頭にはなかった考えだった。歴史上支配者であり続けた男という存在は、一歩立ち止まって、女のYESの中に封じ込められたNOを読み取らなければならないということを書いている人もいる。まして立場や権力がある男ならよりいっそうだということだろうか。*
> *「広河さんの考えている合意は、全て後日ひっくり返される合意だったのだと思います。*
> *どう考えても、早く病院でカウンセリングを受けるべきです。おかしいのですよ。」と話してくれた近しい人の言葉が、心に突き刺さっている。*
> *・実態がどうであれ、私の立場を女性たちがどのように受け止めていたかがまず問題だったということを考え始めるようになって、私が配慮しなければならなかったのは、鏡に映った私であり、私がどのように他人に受けとられているかということだった。自分が立場を超えてフランクな立場で相手と接していると自分で信じていても、それは自分に都合よく考えていたに過ぎないかもしれない。そして自分で信じている以上に、私は権力を振り回す人間なのかもしれない。*
> *・「合意」の問題では女性たちが「合意した」ととらえたことは、「不本意な合意」だった場合のことを、自分で意識していなかったという問題ですが、私と女性の間の立場関係においては、女性の「合意」はほとんどの場合、まず「不本意な合意」であると捉えた方がいい、と考えるようになりました。たとえ女性が「これは不本意ではなく本心です」と言ったとしても、そういわせる立場に自分は置かれると考えた方が正しい、と考えるようになったわけです。*
> *「合意」という言葉も、私は自分の希望するように用いていたことを、感じています。かつては「合意があった」のではなく「合意があったと感じていた」に過ぎないということを、あらためて思っています。*

このように広河氏は、自身が優越的な立場に乗じてセクシャルハラスメントを行ったことについて理解し始めているような言葉も述べるのだが、しかし結局、検証委員会としては、検証作業の最終時点において、広河氏の理解と内省が十分であるとは考えていない。その理由の一つに、次項で述べるように、広河氏の、週刊文春2019年2月10日発売号の女性の証言について示す強い反発がある。

ウ　広河氏は、週刊文春（2019年2月10日発売号）に掲載された、広河氏に何度も性交を強要されたと述べている女性の「広河氏から口止めされた」という趣旨の言葉には一貫して

強い反発を示している。そして、「口止めなどしていない。そんなことはしていないのに、事実ではないことを書かれている。反論したい」と繰り返し、更には、「口止めなどしていないのに、この女性は口止めをされたと事実ではないことを述べている」という一事をもって、この女性の意に反する性的関係を強要したということ自体を否定したがるのである。

広河氏には、「相手に合意があると思いこんでいた、恋愛関係だと勘違いしていた」ということだったのであれば、暴行を用いたり脅迫して口止めして性的関係を迫るような態様の性暴力より、悪質性は低いと思いこんでいる節がある。そのような前提を置いたうえで、自分の認識は「古かった」「時代遅れだった」「時代の変化についていけなかった」というような範囲で「内省」的な言葉を述べる。

ところが「口止めをした」ということだと、相手の意に反する性交の強要をしているということを当時から認識しながら行ったということになるので、広河氏は、これを否定することに強くこだわっている。

しかし、実際には、広河氏が一方的に恋愛感情を持ち、合意があると本当に思いこんでいたとしても、相手との間で圧倒的に優越的な人間関係にあるなかで性的関係に誘えば、相手は性的関係など望んでいなくても、断る選択肢が無いのだから、そのような関係性のなかで性的関係を求めること自体が優越的地位を利用した性的関係の強要となり「女性の意思に反して性的関係を持たせた」ことには変わりはない。

したがって、もし、口止めをするなど明白な地位利用の外形行為がなかったとしても、その一事のみをもって、行為の悪質さに本質的な差異があるとはいうことはできないし、「口止めがなければ、女性の意に反していなかった」ということではあり得ない。しかし広河氏は何度検証委員会からそのことを説かれても、いまだに受け入れようとせず、「口止めなどしていないのに、週刊文春は事実に反することを書いた、この女性も事実ではないことを話した」と不満を隠そうとしない。

そもそも、こうした当事者間のやり取りの細部を切り取って、そこに対等性の証拠があったと主張すること自体に無理がある。検証委員会としては、この女性からヒアリングし、いくつかの証拠も確認する中で、女性の証言には信用性があると認定した。仮に広河氏の意図として「口止め」として述べたことではなかったとしても、この女性が「口止めをされた」と感じたことは事実であるし、それは当時の広河氏と女性の関係性からすれば無理からぬことである。また、広河氏がこの女性の裸の写真を撮ったという事実も、女性に対して事実上の口止め効果を生んだことは間違いない。

繰り返すが、検証委員会としては、そもそも「口止めをした」という事実の有無によって、女性の意思に反する性的関係の強要という事実の認定やその悪質さの評価が大きく左右されるとは考えていない。重要なのは、社会的立場、年齢、雇用関係など色々な意味でそれぞれの女性に対し社会的勢力を持ち、圧倒的に優位にたっていた広河氏が、その関係性ゆえに自分に対し断るという選択肢を持ち得なかった女性達に対し性的行為を求めれば、その女性達は関係性ゆえに意に反して性的関係に応じざるを得なかったり、不快な性的接触に明確に抗議できず、かわすしかなかったということである。

広河氏が「口止めはしていない」ということに一貫して強くこだわり、「これについて反論したい」と述べていることは、広河氏がこのような本質を理解していないためであるとしか考えられない。

エ　広河氏は、何人かのセクシャルハラスメント被害者に対しては、被害者がデイズジャパン社を離れた後に、全く悪びれない態度で何事もなかったかのように連絡していたことも確認されている。このことからすれば、実際に少なくとも複数の件に関しては、広河氏の主観では本当に権力勾配に無頓着で、主観的には何も後ろめたいことはしていないという感覚で、「以前につきあっていた者どうし」という程度の認識でいたのではないかと思われる。広河氏の主観としては、嘘を強弁しているとは限らない、ということである。

繰り返すが、もし広河氏がそのように認識していたとしても、そのことが広河氏のセクシャルハラスメントの悪質さを軽減する要素になるとは検証委員会は全く考えていない。

ただし、そもそも広河氏の言葉によれば「自らの権力を意識しないままに行った」という数々のセクハラについても、被害者証言を聴けば、実は意識的に優越的な地位を利用していたということが否定できないケースも幾つかある。

例えば広河氏はある時は「講演では話せないような特別の話を聞かせてあげる」と、専門知識を使って利益誘導をしたり、「スタッフになる以上は個人的にも君のことをもっと知っておきたい」「今後仕事をしていくうえで、お互いにもっと個人的なことも知っておいた方がいい」と言ったりしている。更に、性的誘いを断った者に対しては、あからさまに与えていた仕事をとりあげたり退職に追い込むなど、明らかに雇用関係等相手に対する優越的な地位を利用していたということがある。

このようなことから、広河氏は、客観的には明らかに優越的な地位を利用して性的関係を迫っていたにもかかわらず、その自覚がなかった、あるいはある程度自覚はあっても、それを認めることは自らを不利な立場に置くと考えて否定しているのではないかと思われる。

つまり、一方では自分の権力を自覚的にふりかざし、他方ではこれに頓着せず、自分より明らかに劣位にある女性達に対し対等な関係であるかのようにふるまうという、自分に都合のいい独善的な態度をとっているとしかいいようがない。

(4) 性暴力についての理解と女性蔑視

ア 性暴力についての理解

「広河氏は、戦場での女性の性被害などを取り上げて、その悲惨さを訴えて来たのに、なぜ自らが性暴力加害者になってしまったのか？」という疑問は各方面から投げかけられた。

これに対して、いくつか指摘があるように「彼はもともと女性の人権など本当はわかっていなかったのだ」というのは一つの回答であるかもしれないが、しかし、そこにはもう少し普遍化して考えられなければならないテーマがあると思われる。

このように、女性への性被害を問題視するような言動をとりながら、その一方で女性に対し性暴力をふるい、それが本人の中では矛盾なく同居してしまうという現象は、広河氏に限らず、人権侵害と闘うことや、社会正義をテーマに掲げる組織の中で繰り返し起こされてきた事件でもある。広河氏の場合にも、自身が胸を張って語っているように、DAYS JAPAN 誌上において、

「人身売買大国日本　スーダン・難民女性の苦難、キルギスの花嫁誘拐、リベリア・右手を失った少女、暴力にさらされる女性たちー米軍性暴力、DV、コンゴのレイプ被害者シェルター、沖縄の女性のたたかい、米軍内部の性暴力、ケニアの女性器切除、フィリピン妻への虐待、結婚させられる少女たち、ダンボールハウスの少女、アフガニスタン・母親の死、グアテマラ・女性への暴力と殺害、暴力ポルノ、コンゴ・横行する性暴力、DV・夫恋人から暴力を受ける女性たち、「慰安婦」100 人の証言、歌舞伎町・さまよえる少女たち、アダルトビデオの中

の犯罪、酸に焼かれた人生、問い続ける日本軍「慰安婦」、アフガン・少女囚、炎に包まれる花嫁たち、アフリカ・レイプにおびえる女性たち、夫を殺した女たち、ギアナ・誘拐されて、ほか。」

のように様々な性暴力をテーマとして扱ってきたことはまぎれもない事実である。
ここで指摘すべきは、広河氏が誌面で取り上げてきた女性への暴力は、わかりやすい「あからさまな暴力」であるということである。他方、広河氏が被害者らに行ったのは明白な性暴力だが、相手に対する優越的な地位に乗じるという手段によるものであって、外見上は身体的な暴力や虐待、拉致監禁などのあからさまな暴力があったわけではない。広河氏は、「自分は暴力をふるったりなどしていない」と、「あからさまな暴力」が無かったことを理由に、性暴力だとは認識しなかったと述べ、「私はそうした暴力的なことはやっていない。あくまで合意によるものであり、自分のやってきたことは消して性暴力などというものではない」という正当化の弁を何度も述べていた。

広河氏は要するに、誰が見てもわかりやすい、身体的な暴力を伴う性暴力や戦時における性暴力については「性暴力」と理解するが、(2)で述べた社会的勢力の影響を受けた性暴力についてはそう理解しないというように性暴力についての理解が偏っていると思われる。

イ 女性蔑視意識

広河氏は「過酷な苦境に置かれている弱い女性」に対しては正義感を燃やし、DAYS JAPAN 誌上で報じるなどしていたが、しかし広河氏へのヒアリングや周囲の証言から浮かび上がる彼の像には女性蔑視意識がつきまとう。

セクシャルハラスメント被害事例の項(第3の1)に記載した通り、検証委員会には、「性的関係に誘われたが、断ったらそれ以上踏み込まれなかった」という証言が複数寄せられ、性被害を免れた女性たちの証言は、ある種毅然とした拒否が広河氏がそれ以上の行動にエスカレートすることを防いだこともあったようである。

しかし、広河氏は、性的な誘いを断られた場合、おとなしく引きさがらず、断られたことによる不機嫌さをむきだしにし、露骨に仕事ではずしたり、辞めるように追い込んだり、イライラをぶっつけたりという報復行為に出ていたという証言が複数寄せられた(第3の1(2)参照)。また戸惑いを見せる女性には「君はそのうち僕の誘いに応じることになると思うよ」と述べるなどという脅しに近い態度をもみせることもあったという。

相手の女性を対等な存在と認めていれば、性的な誘いを断られても、それを相手の意思として尊重し、内心で落胆する程度のことはあったとしても、不満や不機嫌な感情をその女性にぶつけたり、報復するということはあり得ない。このような言動があったこと自体が、広河氏が女性を対等な存在として扱っていなかったことの表れである。

そもそも、職場という、仕事を媒介に繋がっている人間関係において、個人的に親密な関係が築かれることもなかったまま、いきなり性的関係に誘うということ自体が、仕事が媒介する関係性であっても関係なく、女性というだけで性的関係の対象、性的存在として扱うという意識を露呈したものであり、女性蔑視意識の表れであったといえる。

こうした広河氏の女性蔑視意識は、一見矛盾した彼のこれまでの数々の女性の人権をテーマとした取り組みと、性暴力を矛盾なく共存させるカギともいえる。広河氏は女性への性暴力への憤りを見せるが、広河氏の性暴力理解は狭く偏っているため、性暴力加害者は全く自分とは遠い存在と捉えている。「弱者に寄り添う」という自意識から、女性への性暴力への憤りを見せる一方で、関係性によっては自分が「強者」となり得ることを無視する。

そして、若い女性を専ら性的存在として扱う女性蔑視意識と、自分の権力性及び相手への優越性に無自覚な態度から、女性に対し性暴力に及び、それを自省することはない。

ウ　「フリーセックス」論

広河氏の抱く男女関係観、広河氏の表現でいえば「つきあっていた」であり、「大人の男女の関係」ということになるが、それは一体どのようなものだったのだろうか。広河氏の主観の中では、「性暴力ではなく、お互いの合意があった恋愛関係」だったということにはなるが、その前提に立ってみたとしても、妻がいながら、親子以上に年齢の離れた若い女性に次から次へ「恋愛関係に誘った」というのは、それ自体非常識で異様なことである。

イで述べた通り、広河氏は、週刊文春(2019 年 2 月 10 日号)の記事でとりあげられている女性が述べる「口止めされた」という事実を強く否定する。これについて検証委員会が「しかし、仮にあなたの言い分通りだとしても、仕事の関係で知り合った女性との『不倫関係』ということになるのだから、『不倫関係が周囲にばれないように』という動機から『誰にも言わないように』という趣旨のことを伝えたぐらいのことはあったのではないか」と尋ねると、広河氏は「そういうことは自分は考えていなかった」「周囲に隠したいという意識は特になかった」とあっさりと述べた。

広河氏は、性被害を訴える女性達との関係について「お互いの合意があった恋愛関係だった」と述べるので、検証委員会が「あなたの恋愛観はどのようなものか」を尋ねたところ、広河氏の恋愛観の話の中で「フリーセックス」というキーワードが度々登場した。

「フリーセックス」は、1960年代後半に、世界的な規模で社会現象としても話題になったもので、「結婚前は性交渉をもってはならない」とか「性交渉は特定のパートナーとしかしてはならず、乱倫な性的関係をもってはならない」といった既存の性道徳や性規範を人間を束縛する旧弊な秩序であるとし、これを否定することで人間をより自由に解放できるという考え方である。「フリーセックス」はそうしたことから既存の秩序への抵抗を性格をもつ行動として一時日本でももてはやされた。広河氏の主観の中では、自分の行動は、こうした「フリーセックス」を実践したものであって、「『配偶者がいたら、他の人と性的関係をもってはいけない』『性的パートナーを次々と変えてはならない)という既存の性道徳に縛られない」という独自の自己主張が込められていた節がある。

広河氏にとっては肯定的な意味をもつ「フリーセックス」という言葉は、若い女性を一方的に性的存在とみなすという女性蔑視意識や、自分の立場が相手に対して持つ優越性を都合よく無視して性的関係を強要したことを都合よく糊塗し正当化するものとして、広河氏の主観の中では作用していたといえよう。

(5) 「性的関係への合意」と認知の歪み

広河氏はしばしば、「性的関係について合意があった」と述べるが、彼が言う「性的関係への合意」は、一体どのようなものだったのか。

週刊誌で取り上げられているケースを初め、検証委員会のヒアリングに寄せられた数々の証言からは、性的関係をストレートに求め、それについて相手の合意を得たということが確認されたものは一つもなかった。むしろ、広河氏による「合意」の拡大解釈ともいえる認知の歪みが色々と証言されている。

広河氏は、例えば以下のように、やんわりとした「性的な関係についての話題」や「フリーセックスについての議論」を投げかけたり、相手の交際状況などの性的な経験を聞き出すことで、許容範囲を探ろうとする手練手管を駆使していた。

- 大きな写真展企画のため大勢のボランティアが出入りしていた時期、複数の女性ボランティアが広河氏から「一緒にシャワーを浴びないか」性的関係に誘われていた。
（ボランティア）

- 大学生時代にインターン生として週1回勤務し、日常業務のアシスタントをしていた。仕事中に突然「君、色っぽいね」と言われたり、「売春についてどう思う」と聞かれ、戸惑いながら反対意見を言うと「どうしてそう思うのか」としつこく聞かれ、その流れで「割り切った関係についてどう思うか」などと言われた。（インターン生）

- 入社して間もなく、何度も広河氏から飲みに誘われ、あまりに何度も誘われるので仕方なくつきあったら性的な話題を色々され、ある程度お酒がまわった頃に「つきあわないか」「スタッフとして個人的に色々知っておいたほうがいい」「ホテルに行こう」と言われた。　（デイズジャパン社）

そして、広河氏は、以下の証言にある通り、仕事である写真家として技術や経験も動員して性的な誘いかけをしていた。「仕事のための二人だけの合宿」の提案をしたり、「仕事のアシスタントとしての同伴」を計画したり、仕事に絡めた策も様々に仕掛けていた。

- 広河氏が関係した講演を聴いたあと会場に残ってメモを書いていたら、広河氏から声をかけられ、広河事務所のアルバイトに誘われた。（広河事務所）

- 20代の頃、フォトジャーナリズム講座を受講した際広河氏に「アシスタントに興味はないか」と声をかけられた。（フォトジャーナリズム学校受講生）

- 学生時代にボランティアをしていた。 広河氏から突然電話がきて「これは僕の番号だから」と言われた。その後広河氏から「写真を教えてあげるから来なさい」と電話があって、シティホテルに呼ばれた。（ボランティア）

- 学生時代にボランティアをしていた。ジャーナリズムを勉強したかった。「本気でジャーナリストになりたいんだね。アシスタントになるなら一心同体に」などと言われて性的関係を求められた。（ボランティア）

- 入社して間もない時期に「「研修のために、二人で安い温泉宿に合宿に行くという案を君はどう思うか」と広河氏に聞かれ、非常にショックを受け、その場で「行きません」と断った。（デイズジャパン社）

広河氏はこのように、仕事への勧誘や仕事の指導、写真の指導といった名目で、内心の性的関係への誘いを隠して（時には露わにして）女性を囲い込もうとしていた。

上記証言にあるように、広河氏が女性を仕事に誘う際、相手の能力や仕事への適性を判断するテストのような機会もないままということもあり、声をかけられた女性側は、貴重な機会だと喜びながらも、「なぜ私に声をかけたのかと不思議に思った」ということもあった。能力や仕事への適性を判断する機会もないまま仕事に誘った女性に対し、その後広河氏が性的誘いをかけていることからすれば、はじめから性的関係に持ち込む意図をもって、仕事への誘いにかこつけて声をかけていたこともあったのではないかと思われる。

仕事や指導の誘いであれば、女性達は嬉しく感じることもあり、断りづらく、また、仕事や指導の誘いのみの時点では、そもそも性的関係への誘いが広河氏の意図の中にあることにすぐには気付かなかったであろう。

ところが広河氏は、性的関係への明確な承諾ではなくても、仕事や指導にかこつけた自分の誘いに喜んで応じた時点で、勝手に「性的関係に脈がある」と捉えていたようである。

これはあまりにひとりよがりな思い込みで、女性達が仕事や指導の誘いに応じたことは「性的関係への合意」とは全く違うものであると言わざるを得ない。しかし、それを合意があったことの背景としてとらえる独自の解釈が広河氏にはある。広河氏は、女性から「仕事で評価されたこと」や、自身の業績に基づく「尊敬のまなざし」を勝手に「男として」評価されたと感じたり、仕事で頼ってきた相手を「女として頼ってきている」と解釈したりしてしまっていた。

広河氏は「常に若く見られたいという気持ちが若い人たちへの関心につながったかもしれない。」「セックスで仕事のストレスを回復して、自信を取り戻していたかもしれない」とも述べており、女性との性的関係に頼り、女性から評価されないと自分が安定しないような感覚もあったようにもうかがえる。自分の承認欲求を求めるための性的な関係であるとすれば、若い女性との関係は「広河氏が性的に承認を受けて満足を得る」という一方通行のもので、女性の真摯な合意があることを確認する発想があまりに乏しかったというしかない。

広河氏は、「暴力をふるったり脅したりしなくても、権力がある側が、相手に合意を強制することがあることは一般論としては了解した」と述べるが、「しかし自分の場合はそうではなかった」という見解を結局変えようとしない。自分勝手な解釈で、「性的合意に繋がるサイン」を思い返して、「あの時はこうだったではないか」という自分が楽しかった思い出を繰り返している。どれも、聞いても「性的合意に繋がるサイン」とは言えないものばかりであり、現に被害女性達はそれを強く否定しているが、広河氏はこれを受け入れようとしない。

若い女性を一方的に性的存在として扱う視線と、女性からの性的な承認によって自信を得たいという広河氏の願望が「性的関係への合意を得たと認識するハードル」を極端に下げる方向で作用した。これが広河氏の認知の歪みである。

2 パワーハラスメント発生の原因

(1) 独自の経営理念・組織観

ア　広河氏は、検証委員会に提出したメモにおいて自らの運営する組織や組織の理念について次のように述べている。

初期の中心メンバーは、ボランティアであった。DAYS は、労使関係や、搾取などという資本主義の常識が合わない企業を目指して誕生した。それはむしろ運動体という言葉が合っていた。･･･あえて言えば、その利益は社員のものでもなかったし、経営者や株主のものでもなかった。DAYS は一般にまかり通っている企業の論理とは無縁だった。

広河氏の掲げるこうした理念は広河氏にとっては崇高なものであるかもしれない。しかし、こうした理念に基づいて行われる企業活動は、目標の実現に向けて自己犠牲や滅私奉公をいとわないものとなる。働く人たちにとっては、労働条件を度外視した恒常的な長時間労働や時間外手当の不払いは当然のこととして強要され、異論を唱えることが困難な環境となった。

問題は、広河氏が「一般にまかり通っている企業の論理とは無縁」と誇らしげに述べるその無縁とされた「企業の論理」には、労働者の権利を守るための基本的な法令順守までも含まれていたことであった。

こうした理念の下での人事管理は困難を伴い人事担当者を悩ませていた。こうした事情について、人事業務を担当したある社員は、

- 人事（補助）は最も苦痛な仕事であった。採用しても、すぐに社長に人格否定をされたりして、言葉が悪いがまともな人ほどすぐに辞めてしまう。あからさまに嫌がらせをされて辞めさせられるスタッフもいた。また、社長は採用にあたり他人（株主やスタッフ）を同席させるにも関わらず、意見を聞かず、適任を選ぶ能力もなかった。採用の指針がずれており、最終的には愛想のよい従順そうな人間しか採用しない（着任後そうでなかった場合は辞めさせる）。人事はただただ犠牲者を増やすだけという気持ちもあり、落ち込む原因となった。（デイズジャパン社）

との証言を寄せた。

しかし、広河氏は、自分は崇高な理念で仕事を進めているのに、問題があるのは自分の希望通りの仕事ができない、能力のない社員であり、その社員のために会社や自分は苦労をさせられているという自己中心的な考え方をしていた。このことは、以下のような広河氏の言葉によく表れている。

私は、代表職、社長職、発行人の仕事のほか、中間管理職の仕事もしなければならなかった。特に DAYS は定款の目的欄にも雑誌・書籍発刊とともに、救援活動の文字が入っている特殊な会社だが、これを恒常的に担当するのは、私の仕事になっていた。たまにアルバイトが入ることもあったが、多くの場合は私が、郵便出しや封詰めなど、ありとあらゆる雑務をやることになった。

DAYS は予算上ぎりぎりの経費で回しており、また借金もしないで運営していたため、余裕ある人事というものがなかった。そして社員が何らかの事情で辞めるときには、当然新しい人を募集しなければならないが、新規社員を募集する期間もないままに辞める人もいた。当然引き継ぎができない。新しく入ってきた人が、引継ぎが終わったとたんに、辞めてしまったということもあった。その時になってその人が実は仕事ができないということがわかったりした。

そうした時は会社中がパニックになった。日々の業務を何とかやりくりしていた他の社員が、さらに新規社員に引継ぎや仕事を教えるという時間を抱え、それが無駄に終わった時、その社員

へのダメージも大きかった。それを担当する中間管理職がいなかったのだ。そして私はそういうことが非常に不得手だった。人事の問題が重なるごとに私のイライラは大きくなった。

イ　第2の3でも記載した通り、デイズジャパン社は創業以来一度も金融機関からの借り入れをしたことはない。これは通常の会社経営では稀有なことである。DAYS JAPAN は創刊前に定期購読者を募集し、一定以上の定期購読が約束され、その資金が集まったことで創刊にこぎつけられたという経緯がある。初期の定期購読者には、広河氏が個人で発信していた「HIROPRESS」の読者も多かった。 このことから、デイズジャパン社の経営基盤においては、DAYS JAPAN の書店での売上より、むしろ定期購読者をどれだけ確保できるかが重視されるという特徴があった。社内で売上の低迷が危ぶまれるとしばしば定期購読者に定期購読の継続を電話をかけて依頼するなどのキャンペーンを行っていた。

広河氏が「*定期購読者が会社であり株主だった*」と述べるのはこのような事情を背景にしたものである。

今回の広河氏の事例はまさに、自ら起こした企業は、自分個人のものであり、自分の自由意思でどのようにでも運営できると思い込むワンマン社長の事例の典型例である。その一方で、困難を抱える人を支援する活動の数々は広河氏個人の一種のカリスマ性を高めてきており、広河氏を尊敬・崇拝する支持者達を、社員やボランティアの形で個人事務所やデイズジャパンに呼び寄せた。

しかし少し関りが深くなると、広河氏の独善性や傲慢さに気づいて嫌気がさして離れた者も続出し、現に、2007 年頃には、社員が全員退職し、誰もいなくなってしまったことがある。長期間にわたり広河氏の周辺に残る者は、「多少の問題が多少あっても、それを上回る価値ある仕事を広河さんはしている」と捉えていたと思われ、社員が全員いなくなった期間も、ボランティアが「自分達が DAYS を支えなくては」という熱意で無償労働を提供し、また、アウレオ社が人件費を負担して社員を出向させるなどしてデイズジャパン社を支えた。

このような支援は、デイズジャパン社が社会的意義がある活動を行っているからという信頼と応援の善意に基づくものではあった。しかしそのような善意に支えられていたため、杜撰で違法な労務管理をしていてもなんとか会社をまわすことができてしまっていたことから、デイズジャパン社において組織としての自浄作用が機能することはますます乏しくなったという側面があったといえる。

広河氏による超ワンマン体制の中でパワーハラスメント、セクシャルハラスメントが繰り返されており、その背景には労働者の生活を考えない劣悪な労働条件があった。こうした無理な目標や犠牲的精神の強要は、過重労働や残業問題が発生し、自分の意思通りに動いてくれない社員に対して広河氏が「突然怒りを爆発させたりすることがしばしばあり、周囲が困惑させられた」という状況を繰り返すことになっていた。

いずれにせよ、こうした言動に対する証言は枚挙にいとまがない。「思い出しても震えが止まらない」「『デイズ』の言葉で広河の怒鳴り声が聞こえてくるようで身体が固まる」などという、トラウマともいえるような精神的苦痛を多くの人たちに与えた現実があった。

ウ　無理な組織運営には広河氏も困難性を感じており、本人にもそうした自覚があったことは下記のようなメモからも分かる。

DAYSには一般企業の危機管理の必要性がなかった。逆にそのことは、それらの危機が忍び込むための落とし穴が多くあったことを意味した。
同時に節約財政を進めるに当たり、DAYSの志を反映させてくれる中間管理職を迎えるために十分な資金ができず、それが代表である広河の雑務を増やし、ストレスを高じさせ、社内人事の滑らかな進行を妨げ、今回の問題※を導いたことも事実である。

※会社解散決定の直前に生じていた、社員Ｆの退職強要をめぐる労働組合争議

そして、広河氏は、そうした原因解決に向けて、自分の後任となる代表取締役を解散決定の前から探していた。そうした経緯について広河氏は次のように述べている。

編集長で創刊責任者で発行人で代表取締役という１人４役を担い続け、「自分が責任を取る」と言う私に対して、誰も助言や提言ができないという状態を作りだしたといえます。すぐれた後任を選ぶことにも、どこまで自分が本気だったのか、わかりません。権力を集中すればするほど、代わりの責任者は見つかりませんでした。すべての責任を負う覚悟の人は見つからなかったのです。下手をすると数か月で赤字は数千万円になります。その責任が取れる人、火中の栗を拾う人はそう見つかるわけではありません。

しかし、ここでも問題なのは、そうした自覚はありながらも、他人に組織運営を任せることのできないワンマン的な性格であった。「誰かに任せたい」と言いながら、後任候補者には自分が思うような組織運営をすることを希望する高いハードルを課しており、そのために自らの眼鏡にかなう人材がなかなか見つからないままだった。広河氏は自らにそのようなジレンマを抱えながら葛藤を繰り返していたことがわかる。

(2) 労働者の権利主張を認めない経営

ア　広河氏の労務管理の大きな特徴の一つに、極端な労働組合嫌いが挙げられる。それは、二つの労働組合争議でも見られたことだが、労働組合嫌悪は極端に強く、偏見といっていいほどのものがあった。

広河氏の言葉には随所に、労働組合に対する敵意が表現されている。例えば、マネージャー（広河氏のかわりに人事労務を統括する職種を想定）採用の条件の冒頭にも広河氏は次のような条件を掲げていた。

人格、指導力、好かれる人物であること。（社員に好かれることを優先して対話を重視するのはいいのだが、社員の不満をまとめて組合のような動きをする人がかって会社と対立したことがあった。DAYSを倒産させる可能性を大きくするので、警戒すべき）

そして、会社解散決定前の労働組合争議の渦中で書かれたメモでは、会社の経営再建の方向性の検討に当たっても次のように、労働組合があるだけで経営再建の妨げであるという認識が示されている。

（再建に向けての課題の一つは）「社員と経営者、株主の間の疑念が解けて信頼関係が築けること。組合が社内にすでに存在する実情では困難ではないか。社員の問題、内部の問題をもらす人間がいると、問題を社員と話し合って進めることができない。社内で発刊の主旨、志の共

有が希薄になったことDAYSを守るという意識はほとんどの社員にない。」というハードルを越えること。

確かに、労働条件の改善を求める労働組合が存在することは、会社経営に好ましくないと思ったり、批判的な態度を示すことは、中小零細企業の経営者ほどその傾向は一般的に強く、広河氏のみに見られるものではない。しかし、広河氏の労働組合の存在への反応は中小零細企業経営者の一般的な傾向と比べても過敏である。

イ　広河氏のメモには以下のような記載もある。

DAYSは出費を縮小することで14年もってきた。しかし労働環境は変化した。外部への出費を抑える一方で、職員の数が増え、人件費が経営を圧迫する。またDAYSないぶだけ条件をよくすることはできないから、ボランティア無給見直し、写真使用量のアップ、インターンの準備など条件相談などにとりかかる。課題はこうしたことで起こる支出増に対して持ちこたえられる職場環境整理。

残業代を出すことと、会社の負担増を考察する。もっとも労働時間の長い編集部員の給料には残業代がつかないため、他の部署よりも時給計算では低いという状態が続く。

この広河氏のメモに示されているように、デイズジャパン社の経営は、残業代を適切に払わないことに限らず、本来有償で委託することが通常であるような業務までボランティアに無給で担わせるなど、あらゆる経費削減を労働者の犠牲のもとで行うことで成り立たってきていた。広河氏にはこの自覚があったからこそ、労働者の権利を主張する労働組合は、経費削減を妨げる存在として邪魔な存在と捉え、嫌悪していたといえる。

しかし、それにしても極端な労働組合嫌悪の理由は何かという問いに答えるように、今回の事件が終えての広河氏の「反省の弁」に次のような一文がある。

私には民主的な環境の中で人を育てたり、思いやる気持ちは徹底的に欠けていました。私は人事に必要な能力にも欠けていました。

この時代に、急速に労働環境が変化していることに私は無自覚でした。広河事務所のような徒弟制度ではなく、DAYSは会社組織であり、その中での労働の仕組みや働く人の意識は変わってきていました。

つまり、「時代の変化に気づかなかった」と言っているのだが、当然ながら広河氏が遵守してこなかった残業代や解雇に関する法律はデイズジャパン社創業時にもあったのであって、単に広河氏がずっと労働関連法令の遵守をしてこなかったというにすぎない。

広河氏は近代的労使関係を受け入れようとせず、前近代的で労働者の権利を尊重しない徒弟制のような感覚でデイズジャパン社の経営にあたっていた。

このような広河氏からすれば、労働組合の存在は、それ自体でデイズジャパン社の存亡にかかわるという本能的な危機感を抱くようなものだったのであろう。

会社の利益を上げるために法違反をいとわず、過重労働や長時間労働を強いる労働環境で働かされる職場の存在が「ブラック企業」として社会問題にもなって久しい。デイズジャパン社も

まさにそのような企業の典型例でもあった。デイズジャパン社においては、何らのまともなガバナンスも働いていなかったということである。

(3) 雇用者の責任からの逃避欲求

顧問税理士は、デイズジャパン社の組織としての特徴について「ボランティアによる無償労働提供と募金で支えられている会社。こんな株式会社はほかにないと思う。一般社団とかNPO法人とかの方が形態としては本来あっていたのではないか。なんで株式会社にしたのか自分は設立時には関わっていないのでわからないが、広河氏がよくわかってなかったということではないか。」と述べた。

このことを念頭に検証委員会から「株式会社という形態にした理由は何かあるのか」と問うたところ、広河氏は「それは前から思っていた」と強くうなずいたが、広河氏が「会社」という組織形態をとったことについて不満があるのは以下のような理由である。

DAYSは企業としては、成り立たなかった。無理なものを企業のルールに乗せようとしたために、このような結果となった。今ではNGOも労働者の権利を無視しては成り立たなくなっている。だから目的を一つにする協同組合のように、労使関係のない、資本による収奪がないシステムが可能になった時に、再び可能になるだろうと思える。

つまり、雇用関係であれば当然に受け入れなければならない大前提や、守らなければならない労働関係法について反発があり、「企業、会社という形態をとらなければこのようなことはなかったはずなのに」と思っている節がある。しかし会社以外の組織形態であっても、雇用関係があるのであれば、労働基準法などの規制は当然受けるので、検証委員会が、「会社組織でなくても雇用契約があれば雇用主としての責任が無くなる訳ではないが」と指摘しても、かみあった回答は返ってこなかった。

顧問社労士は広河氏について「最終的な責任をとらない人」「雇用者としての責任から逃げたがっていた」と評する。

要するに広河氏は、「労使関係がない」関係性において、自分がしたいことをしたい、という身勝手な感覚でデイズジャパン社を経営しており、雇用主としての責任を負うことを常に嫌がっていたので、これをつきつけられる場面になると特に苛立ちが強まったということであろう。以下の社員の証言に広河氏の雇用責任からの逃避欲求がよく表れている。

・ 自身が全てを管理しないと気が済まないが、面倒くさい人事や事務はしたくない(スタッフからの訴えなど)。自身での継続困難を感じていて、会社を閉じたいと考え出したころから、様々なことへの投げやり感や、人格崩壊が加速した。(デイズジャパン社)

第6 会社解散決定に至る経緯

2018年5月以降、デイズジャパン社においては激動の出来事が立て続けに起こり、急に会社解散が決定された。具体的には以下のような経緯があった。

この解散決定の前後には二つの労働組合による争議があり、このなかでデイズジャパン社による労働組合員への不当な攻撃があったがこれについては第7で述べる。
また、会社解散自体が偽装解散ではないかと疑われる事情があり、これについて調査した結果については第8で述べる。

1　社員の不当解雇

(1)　採用の経緯

2018年5月、広河氏は営業職の男性(H)を採用からわずか2ヶ月で解雇すると宣言した。採用後の試用期間中の解雇(本採用拒否)であった。Hは「管理職で採用する」という広河氏の言葉を信じて、定年まであと数年を残していた前職をあえて退職し、デイズジャパン社への就職のため、わざわざ地方から都内に転居してきた人物だった。

H採用当時のデイズジャパン社の状況は、当時の広河氏の言によれば「*他社では倍の人数が必要な仕事を、DAYSでは半分近い人数でやってきたので、創刊間もなくつぶれるとうわさされたDAYSも、まったく借金なしでここまで来たといえます。最近になって社員が7人に増えました。しかしこれは販売と定期購読がうまくいっている時期はいいのですが、現在のように落ち込んでいく時期に立て直すための人員としては、むつかしい問題もあります。*」というものだった。

広河氏は続けて、「*そこで営業のHさんというベテランの補充によって活路を開こうとしています*」と述べており、Hの採用は、経営が直面する危機を打開するための方策として大きな期待をもって行われたものだった。

そして、Hが仕事を開始した1カ月10日後には、その期待について広河氏は、次のように述べていた。

> *Hさんは、着任以来1か月と10日たち、書店と定期購読の再起をかけて新しいパンフ制作によって大きな仕掛けをつくり、活路を見出そうとしてくれていますが、時間がかかるかもしれません。今は毎日数件の積み重ねで数字をだすという短期戦略と、中、長期戦略によって打開しなければならない時期ですが、Hさんの戦略は中長期のものです。もっとも多くの人が入れ替わる今の時期への対処としては間に合わないかもしれません。だからといって、Hさんにプロジェクトを中断してもらうつもりはありません。4月中にはどれだけ具体的な流れをつくれたか、すべてとまでは言わないまでも、どれだけ数字が動かせるか、全力を尽くしていただきたいと思います。*

ここでは、広河氏はHの戦略は中長期の視野で行われるものであって、短期に成果を出せないことに理解を示しつつ、激励と期待のエールを送っていた。

(2)　突然の解雇通告

ところが、そのわずか1か月弱後には今度は一転して、広河氏は次のように述べ、あっさりとHを解雇することを決定した。

> *「2018年3月1日付で入社していただき、試用期間の2か月を過ぎたHさんの試用期間後の処遇を検討した結果、次のように決定しましたので、本人にお伝えします。　本人の性格も周囲に好印象を与え、とても頑張っていただきましたが、Hさんのやり方で、弊社の営業部員として利益を上げていただくことは困難であると判断しました。私たちのような小さな会社は、いつか*

大きな利益を得るために今大きな投資をするのではなく、こつこつと利益を積み上げるべきだと思っています。しかし、Ｈさんのやり方が功を奏することに期待もありましたが、費用対効果から見て、この先も赤字が膨らむと予測せざるを得ませんでした。 部署を変えてのＨさんの仕事も考えてみましたが、この間のＨさんの働き方を見たところ、事務や電話かけをともなう仕事は無理と判断せざるをえませんでした。 そのため、残念ですが、5 月 31 日をもって退職していただきたいと思います。」

この解雇通知により、Ｈは試用期間とされた 3 か月の満了さえも待たずに、わずか２ヶ月で職を失うこととなった。

(3) 解雇の違法性

確かに試用期間とは本人の資質を見極め、将来とも社員として働いてもらえるかどうかを判断する期間ではあり、雇い入れ後の解雇より広い範囲で認められるものとはいえ、そもそも一般的に、試用期間中だからといって使用者が自由に解雇していいものではない。解約権留保の趣旨・目的は、企業が従業員の採用にあたっては、採用決定の当初の段階ではその者の資質、性格、能力等が当該企業の従業員としての適格性を有するか否かについての必要な調査を十分行えないために、後日における調査や観察に基づいての最終的な決定を留保することにあり、かかる趣旨に照らせば、留保解約権の行使による解雇については通常の解雇よりも広い範囲で認められてしかるべきではあるが、法が解雇に制限を加えている趣旨や企業が一般的に個々の労働者に対して社会的に優越した地位にあること、試用者は、従来勤務していた企業を退職したばかりか、本採用を期待して他企業への就職の機会と可能性をも放棄している等の事情もまた存するのであるから、これらの事情に照らすと、留保解約権の行使は、解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認されうる場合に限り認められるとするのが相当である（最高裁判所昭和 48 年 12 月 12 日判決等参照）。

ところが広河氏は「Ｈのやり方では売上が伸びない」とＨの入社後わずか２か月も経たない時点で一方的に判断したと述べ、解雇理由は、営業のためにかけた経費を算出して「費用対効果からみてこの先も赤字が膨らむ」ということが表向きの理由とされた。「表向きの理由」それ自体、いくら試用期間中の解雇とはいえ、わずか２ヶ月足らずでは書店での売上をあげられないと判断するには短すぎ、Ｈが不当に会社に損害を与えたという事実も全くなかった以上、解雇が正当なものであったとは到底いえない。また、実際には本当の解雇理由は、Ｈが「原発は必要だ」という考えを持っていたからだったと広河氏は一部の社員に述べており、これを気に入らなかったためにした解雇だったという性格も強い。これも、Ｈのそのような考えが業務に影響したという事実は認められなかった上、採用の際に原発についての考えを条件にしていたわけでもないのだから、やはり解雇の正当理由にはなり得ない。

以上より、Ｈの解雇はいかなる意味でも明らかに不当な解雇だった。デイズジャパン社の顧問社労士も、事後にＨの離職について知らされた際、「法的に争われたらまずいことになるだろうと感じていた」と検証委員会のヒアリングの際述べた。

Ｈ氏の解雇は、広河氏が主張する解雇理由もそれ自体正当とは言えず、しかもごく短期間における広河氏の気まぐれな態度変化によるもので極めて問題が大きいものだった。デイズジャパン社における労務管理の問題は、まさにこのＨ解雇に象徴的に表れているような、甚だしい労働者軽視の感覚にあった。

(4) 他の社員らの反応

広河氏はHを含む全社員がみられる社内メールに「*Hさんは○日に退職されるとのことです。この後の営業職務のことを相談したいので、Hさん以外の人は4階に来てくれますか？*」と書いてH氏以外の全社員を社長室に呼び出し、そこで、Hを退職させることとした自分の判断がいかに正しいかを述べた。社員らの間では、「Hさんが退職させられるのはひどい」という衝撃と不満が広がり、重い雰囲気となった。

B編集長は、広河氏から能力を高く評価されており、複数の者が検証委員会に対し「広河さんは編集長さんを特別扱いしていた」と述べるほどの密な関係性で、広河氏とは業務上の意見で衝突することはあっても、多くの批判はしないスタンスをとっていたと複数の者が指摘する。そのBも、H解雇の件については強く反発した。その指摘した内容は次のようなものである（社内メール）。

「広河さんは社長ですので、広河さんの決定で全てが決められるのだと思いますが、そして私や社員の質問に答えていただく必要も全くないことも承知をしておりますが、先ほど、『質問があれば』ということでしたので、私がお伺いしたかったことは以下です。
・なぜ、Hさんの場合には、試用期間が3か月ではなく、2か月目で「弊社の営業部員として利益を上げていただくことは困難である」と判断されたのでしょうか。そうであれば、試用期間「2か月」としておくべきだったのではないでしょうか。
・なぜ、Hさんの場合には「費用対効果からみて、この先も赤字が膨らむと予測せざるを得ませんでした」という判断基準なのでしょうか。これまで辞めていった営業さんは、2か月で費用対効果を出された方や、「費用対効果」を伸ばされた方は私はいなかったと思っているのですが・・・。
・ということは、パンフレットや増刷で会社にもたらした赤字が甚大だったということで、「この先も赤字が膨らむと予測せざるを得ませんでした」というご判断なのだと思いますが、その場合、これまでの営業さんが、働いている間に「新聞広告を出す」と判断して出した結果、電話もならなかったことが繰り返させてきて、それも赤字と私は思うのですが、「退職していただきたいと思います」という文書は出されなかったと思います。Hさんの赤字は特別大きかったからということなのでしょうか。・・・今回のことは私はとても残念でした。探れる道は、話し合い、道を共有する道は、たくさんあったはずと思っています。」

このBの問いかけの他にも、社員らの反感に問い詰められることになった広河氏は、そのことに関して、以下の弁明をしていた。

「入社時の第一次面接ではHさんが一方的に話し続け、その話が面白かったので、営業職に力がある人という印象を全員がもちました。…私は4月初めの段階で、Hさんに次のように伝えました。Hさんのプロジェクトは、私のこれまでの経験から9割がた失敗すると確信しているが、面接に参加した人のHさんに向ける期待が大きいことと、私自身も私の気付かない1割の可能性があるかもしれないということで、賭けに出ようと思う。ただし4月末に今回のプロジェクトの成否の報告を受けて判断したい、とHさんに話しました。」
「定期購読の営業中心でやってもらうこと、営業業務はすべて一人でやっていただくこと、を条件に試用期間に入ってもらうことにしました。」
「面接が終った後考えたら、本人の考えが全く分からなかったので、第二次面接に応じてもらい、彼の考えを聞きましたところ、原発問題については、「原発をやめたら電気の不足が起こる」とい

う答えでした。これには驚きましたが、福島原発事故後長い間、原発が全て止まっても電気の不足が起こらなかったということに対する関心もなかった人だったことがわかりました。さらに沖縄問題を尋ねましたら、「沖縄の人が基地に反対することはわかるが、日本にはアメリカとの関係があるので、沖縄の人の希望を入れるのはむつかしい」とのことでした。

彼の考え方はDAYS発刊の志とも遠く離れていますし、読者の気持ちとも真逆といえます。しかし、ほかに営業職で合格点の人はいなかったし、積極的な姿勢は感じられたので、営業の技術に期待して、ものの考え方はDAYSで学んでもらうとしました。」

ここで広河氏が「第二次面接」として述べているのは採用後のＨとの面談のことであった。既に採用されて仕事をしている人との面談であった以上、採用における「二次面接」といえるものではあり得ないのに、解雇を正当化するために事実関係を平然と歪曲して弁明していたということである。

解雇の理由は、広河氏がここで述べているように、営業の効果が短期的に目に見える形で出なかったことのみでなく、Ｈの思想信条もあった。しかし、原発に反対することなどは採用時に条件としていなかったものでもあり、広河氏の上記メモにもある通り、そのような思想であっても営業の技術に期待して採用したということであり、しかも、Ｈの思想が業務にマイナスに働いたという具体的事情も何もなかった以上、解雇の正当性を基礎づける理由にはなり得なかった。それにも関わらず広河氏は、あたかもそれが解雇を正当化する事情であるかのように延々と社員に説明した。広河氏にとっては、法令順守は念頭になく、自身の思いを最優先した人事を行っていたということが本件でもよく表れてる。

Ｂのみでなく、複数の社員が広河氏に対し、Ｈの解雇は納得がいかないと伝えた。広河氏が「彼は日々の営業の業務を全くしていなかった」と述べたのに対し社員らは「彼はちゃんと仕事をしていた」と擁護もしたが、広河氏は聞く耳を持たず社員らの反発に対して激高するばかりだった

一部の社員はＨに「解雇撤回に向けて闘わないか」と打診もしたが、高齢のＨにはその後の生活不安も強く、争議に時間をかけられないということで結果的に争うことはなかった。

しかし、Ｈの解雇があまりに恣意的で不当だったことは他の社員にも強く影響し、後の会社解散の引き金をひいた出来事になった。

2　労働組合争議と解散決定

(1)　社員への退職強要

Ｈに続き、社員のＦも意に反して広河氏から退職を強要されることとなり、労働組合に加入して退職強要の撤回を求めるに至った。

この争議の詳細についても検証委員会は調査し把握した。労働者を軽視するデイズジャパン社の体質がよく表れた事件であったが、関係当事者の強い意向によりあえて報告書への記載を断念する。

(2)　団体交渉の渦中における会社解散決定

社員が労働組合に加入し、労働組合から団体交渉申し入れを受けるということはデイズジャパン社にとって初めての経験だった。

第5の2(2)でも述べた通り、広河氏は常々労働組合を強く嫌悪しており、ある社員は、時間外労働となる休日出勤を求められて断り、「それは時間外だからいく必要はないはずだ」と伝えただけなのに、広河氏から「君は労働組合でも作るつもりか？」と言われた、などと記憶している。

そのような広河氏にとって、デイズジャパン社の社員が労働組合に加入して権利を主張してくるということは、極めて重大な局面と感じられた

広河氏のメモにある表現によれば、広河氏は、*「F問題を機に、株主は会社がDAYS設立の志とは全く異なるものに進んでいる実情をつきつけられた」*と感じた。ここで広河氏がいうところの「DAYS 設立の志」とは、要するに社員らが労働者の権利主張などせず、長時間の時間外労働もいとわずひたすらDAYS JAPANの理念のために尽くすことを美徳とすることと同義だった。

労働組合はデイズジャパン社への抗議として「DAYS へのチラシ巻き、街宣活動も辞さない」と予告したこともあったが、これは、態様が社会的に相当なものであれば、労働組合の活動として問題があるものではない、正当なものであった。しかし広河氏のメモには*「(労働組合から)おどしを受けた」*とあるように、広河氏にとっては労働組合というのは存在自体を脅威と感じられ、労働組合から労働法令違反を指摘、批判されるだけで、「おどされた」と感じるほどだったということであろう。広河氏は、労働組合の支援を受けた労働者の権利主張はデイズジャパン社においてあってはならないものと感じていた。

広河氏は、この状況下で会社を存続させるためには*「社員と経営者、株主の間の疑念が解けて信頼関係が築けること」*が必要だと考えたが、広河氏のメモには*「組合が社内にすでに存在する実情では(信頼関係を築くことは)困難ではないか」*とある。つまり広河氏は、労働者の権利が主張される労働組合がある以上、社員と経営者の信頼関係構築は困難と考えており、ここで広河氏が述べる「信頼関係」とは、客観的には、労働者の権利主張を前提としない、経営者側にとってのみ一方的に都合がよく、労働者に正当な権利主張をさせない関係性であった。広河氏のメモには*「争議以降緊縮財政は不可能」*との記載もあり、要するに、本来保障すべき労働者の権利をきちんと保障してこなかったことがデイズジャパン社の「緊縮財政」であり、残業代支払等の労働者の権利を保障しないことによってなんとか経営が保たれてきたということを、実際には広河氏はよく認識していたものと思われる。

3 代表取締役退任申し出

このような経緯で、8 月 22 日の取締役会で広河氏は代表取締役から退職する旨申し出た。それまでも広河氏は「社長を誰かに任せたい」と口にすることはあったが、代表取締役からの退任申し出は初めてのことだった。

このときの広河氏の他の役員らへの説明は以下のような内容だった。

> *私はこの数年前から、役員会、株主総会で毎回、社長職の退陣を申し出てきました。*
> *数年前から通常のCTでもMRAでも映らないくらい細くなった脳動脈の狭窄で、いつ緊急手術となるかわからない状況だと知らされ、医師から行動自粛勧告、特にストレスある職場から離れることを指示されました。毎年経過観察していますが、状態は改善していません。*
> *今回の胃と胆のうの手術で医師たちが心配したのが、まもなく75歳になる私の体力が手術に耐えることができるかどうかということと、さらに手術中に私の脳血管が持ちこたえるかどうかでした。*
> *手術後まだ職場に完全には復帰はできないままですが、この段階で、私は代表取締役からの退陣を希望します。今年5月の役員会までは、私は役員会の希望を受け入れ、社長職には別の適*

職の人を探すものの、会長職として代表取締役の肩書は維持することを受け入れてきました。しかしその後の年齢、健康問題を考えると、重要な問題には対処できないと考え、辞任届を提出する次第です。取締役会には必要とされる間はとどまる所存です。

役員会においては、受理していただき、次期代表取締役の選任手続に入っていただくことを求めます。次期代表が選任されるまでは辞任できないと聞いておりますが、いったん私の辞任届を役員会で受け取っていただければと思います。

4 事実上の解散決定とＦ争議の終了

8 月 23 日の臨時株主総会において、広河氏の後任となる代表取締役を探すこと、見つからなければ会社を解散し清算するということが決定された。役員らからは、「DAYS JAPAN は広河さんが創刊し、広河色が強い雑誌だから、広河が離れるというときには、DAYS JAPAN は発刊停止にしたほうがいいのではないか」という意見が出ていた。

そして、広河氏の後任代表取締役となる適任者を見つけられないとして、9 月 7 日、デイズジャパン社は代理人弁護士(当時)を通じて、労働組合に対し「当社はこれ以上の事業継続を断念し、廃業、清算の方向に向かう旨を決定した」と伝え、争議に対する解決案を提示した。F 氏とデイズジャパン社との間で締結された協定に守秘条項があり、これについてはデイズジャパン社も広河氏も守秘条項解除に合意しないため本報告でも具体的な内容に触れることはしないが、一定の和解による解決をみて、F は退職することとなった。

5 正式な会社解散決定

9 月 29 日の臨時株主総会で、正式に、デイズジャパン社の解散及び DAYS JAPAN の休刊が決定された。

しかしデイズジャパン社は、F の争議が他の社員らに波及することを警戒し、会社解散の決定について従業員に伝えることは 10 月 15 日までなかった。

6 社員への解散の告知

10 月 15 日、広河氏から社員らに対し、会社を解散し、2019 年 2 月発行の DAYS JAPAN3 月号を最終号とする旨が告知された。

わずか 2 ヶ月前の 8 月には、デイズジャパン社が毎年恒例で参加している海外の大きな写真展イベントである VISA に、退任予定だった当時の編集長の B、その後任として編集長となる予定だった O、2 人の編集者（K、L）が参加し、編集長交代後の誌面づくりの話もされていた。6 月に試験採用した営業社員の I は、デイズジャパン社が事実上解散を決定していた 9 月 7 日に、解散予定を伏せられたまま本採用されていた。

このような状況だったので、10 月 15 日に広河氏から会社解散を告げられた社員らにとっては、会社解散は青天の霹靂と捉えられ、動揺は非常に大きく、突然職と収入を失うことになる不安と衝撃が広がった。あまりに唐突な経営方針の転換と見えたため、社員の一部には、会社が気に入らない社員を排除して都合のいい経営を行うための偽装解散ではないかという疑念を抱く者もいた。偽装解散といえるものであったかどうかについては第8で後述する。

7 労働組合結成

10 月 24 日、解散に伴う退職に関する説明会が行われ、その後、社員と顧問社労士との個別面談のなかで、退職に際しての条件等についての意向聴取がなされた。

会社解散に伴う離職が既定路線として進められることに不安と疑問を感じた 3 名の社員は労働組合を結成し、11 月 9 日付で、デイズジャパン社に対し、解散に関する一連の経緯の説明と今後の労働条件について団体交渉の場で協議することの確認等を求めて団体交渉を申し入れた。

第 7 労働組合結成とデイズジャパン社の対応

1 問題の所在—労働組合員への懲戒処分の不当性について

デイズジャパン社の劣悪な労働環境を示すものとして、社員の極端な定着率の悪さと短期退職の多さがある。すでに見てきたセクシャルハラスメントやパワーハラスメントが絡んだ事件が頻発する中、極めて短期間に辞めていく人が多く、その退職も自己退職の形をとってはいるが、実質的には解雇と思われるものが多い。デイズジャパン社の労働環境についての元社員らの証言は第4の2に記載した通りである。

第6で述べた、会社解散決定前後のＨ不当解雇事件とＦへの退職強要は広河氏の日常的な労働者軽視の象徴といえるようなものであった。Ｆへの退職強要に端を発した一つ目の労働組合争議、突然の解散決定を告知されて不安を覚えた社員らによる二つ目の労働組合争議は、広河氏のそれまでの労働者軽視からは必然的に起きるべくして起きたものといえる。

二つ目の労働組合争議においては、デイズジャパン社が労働組合員を懲戒処分するということがあった。

この懲戒処分が不当なものである場合、不当労働行為であると同時にハラスメントでもあるので、検証委員会として独自に調査した。以下調査した結果を報告する。

2 懲戒処分に至る経過

(1) 労働組合の結成

2018 年 6 月に始まった一つ目の労働組合争議であったＦ問題で嫌気がさした広河氏が同年 9 月に急きょデイズジャパン社の解散を決定した休止に動く過程で、会社解散決定に不安や疑問を感じた社員 3 名（I、K、L）が、同年 10 月、労働組合結成への動きをはじめた。

広河氏は、第5の2（2）でも述べた通りもともと労働組合を強く嫌悪していた上、終了したばかりのＦの争議の件が念頭にあり、Ｆの争議に協力した社員がいることにも神経質になっていた。社員のうち誰が労働組合員なのか知ろうとして、過敏になっていた。

(2) 派遣社員の着任と社員の関与

10 月下旬、広河氏の秘書として派遣社員のＪが着任した。

社員によると、着任から間もない時期、広河氏は、Ｊの目の前でストレスを爆発させて怒鳴り散らし、これをＪが怖がって社員に話したことがあった。そのため、広河氏のパワーハラスメントを

よく知る社員はＪの身を案じた。そして、社員のＩはＪに「何か困ることがあったらこれで録音して記録しておくとあなたの身を守れると思う」とペン型の録音機を渡した。ただ、社員らは、派遣社員というＪの立場の弱さに配慮し、労働組合への加入を勧めるようなことはせず、できるだけ派遣社員を、社員とデイズジャパン社との間の紛争に直接関わらせないようにしていた。

また、社員によると、結局派遣社員による録音はされないまま録音機は返却されたとのことである。

(3) 広河氏の労働組合員に対する警戒と疑念

広河氏は、このことに気付くと、派遣社員に録音機を渡した社員Ｉの意図を「労働組合に加入した社員が、派遣社員を脅して社長室の中の状況を知り、また、広河のスキャンダルを探すために録音させようとしたり、金庫の番号を探ろうとしたり、会社の通帳をコピーさせようとしている」と捉えた。

当時の広河氏のメモにも*「3人の社員が私のスキャンダルを集めているというのは派遣社員さんから聞いた。社員二人が派遣社員にボイスレコーダーを社長室におくよう指示し、次にＩ社員が金庫ナンバーを知ろうとしていた」「組合が私のスキャンダルを集めているのは、退職金を高く得ようというものだろう」*とある。

「スキャンダル探し」というのは、この頃、外部のジャーナリストであるＳがＢ編集長に対し「広河さんがハラスメントをしているという噂がある」と伝えたことを広河氏はＢから聞き、労働組合員が「退職に際しての条件をつりあげるためにスキャンダルを探しているのだろう」と思いこんだ、ということを指す。この「スキャンダル」については、後に、週刊文春報道の噂で、労働組合員には全く関係なかったことが判明した。

また、広河氏は、労働組合に加入した社員らが、Ｂのことを、精神的に問題を抱えているなどと中傷していたとも述べていた。

(4) 労働組合員への敵対行動の開始と派遣社員への締め付け

会社解散決定が知らされ、社員らの動揺が強まっていた時期である2018年11月4日、突然社員全員宛にＢから以下のメールが送られた。

> *編集長として書きます。社員の一部が、社長室にペン型のレコーダーを置こうと試みたり、会社金庫の中身を見るため暗証番号を知ろうとしているなどということが複数耳に入りました。上記のような行為を業務上の必要性を持っておこなう場合、理由と共に文書で許諾を求めてください。また、私個人に対する噂も耳にし、それにつきましては心身に影響が出ているため通院します。*

これを見た労働組合員らは、自分達が、社長室の録音をしようとしたり会社金庫の暗証番号を知ろうとしているとか、Ｂについての悪意がある噂を流していると疑われていることを察したが、「そんなことはしていないのに、なぜそのようなことを疑われるのか理解できなかった」と述べる。

また、はっきりした日時は不詳だが、この頃、広河氏はＪとＴの派遣元である派遣会社に対して「おたくの派遣社員は、労働組合員に協力するのか」とＪとＴの目の前で電話して抗議していた。

(5) 広河氏と派遣社員の面談

11月5日、広河氏はJの勤務開始前に、社外で面談した。このときの面談について、JはIに対する11月6日づけのLINEで「*事情聴取のようで本気で疲れました*」と述べている。

(6) 派遣社員から労働組合員への手紙

11月6日、JはIに対し、以下の内容の手紙をそっと渡した。検証委員会はこの手紙を入手したので、以下に全文を引用する。

Iさん
この1枚には書ききれませんが、金曜日(注・11月2日)の夕方の時点で(注・Bは)沢山のことを知っている状況でした。
その日は笑って流しましたが、全く笑える状況でなくなりました。私もバカではないので自らしゃべるということがどんな結末になるのかくらい想像がつきます。現に、自分も責任問題を問われ、派遣会社には電話され、契約違反とまで言われました。だれがその結末を望んで、話しますか？
今は誰も信用できないですし、怖いです。自分がどうなるのかは、広河さんと派遣会社の話し合いで決まります。自分が首をつっこみ？！そういう話に加わったということがいけないようです。
ただ謎ですが、知っている内容はこと細かく「ペン型」というのもTさんとの会話の中でしか話してませんし、はっきり言って意味不明です。

(7) 派遣社員と労働組合員のLINEのやりとり

11月6日にJがIに手紙を書いたのをきっかけに、この日から11月12日まで、JとIとの間でLINEのやりとりがなされた。検証委員会はこのLINEのやりとりを、Iと、Jから提出を受けたというデイズジャパン社から受けた。ところがこの二つを比較すると、デイズジャパン社が所有していたものは、あらかじめJによって、デイズジャパン社や広河氏を恐れる趣旨や、Iを気遣う趣旨のJのいくつかの発言が削除されるという改変が行われたものであった。この改変については、Iが提出したLINEのやりとりとの比較で判明した。以下の引用のうち、( )内は、Jがデイズジャパン社に提出する際には削除していたものである。下線は検証委員会によるものである。

11月6日
I Jさんですか？
J え！Jです。
(J あれ、Iさんではない？)
I Iです！あってます！
I 大丈夫ですか。。。？ほんとに大変なことになってしまって、、、
(J あーへこたれてはないけど疲れ気味です。<u>私もTさん(注・他の派遣社員)も目の前で派遣会社に連絡され、どうなってるんだと</u>。)
I 金曜(注・11月2日)にBさんからいろいろ言われて、笑って流したら、月曜(11月5日)の朝からあんな感じになったってことでいいですか？
I 派遣会社がどう判断するかわかりませんが、Jさんがペナルティ課されたり、違約金？的なことはないとはおもいますが、そういうことを言われたらすぐ教えてください。
I レコーダーの件も、情報提供(といっても雑談程度)の件もきちんと私から説明します。

（J　笑って流したというか、その日はそうする他なかったよ　笑ってというか笑ってないかな　笑えないし　結局私はIさんとTさんしか話してなくて、詳しい話は別にTさんを疑っていないけども、どう思いだしても二人との会話での内容だから。
（J　レコーダーの件も、情報提供（といっても雑談程度）の件もきちんと私から説明します。←どういう意味？）
（J　あっ派遣会社にね　会社的には認めたら終わりだから、認めないほうがいいと思う）I　派遣会社がJさんを責めたり、契約違反だ！と言ってきたら、どういう意図でレコーダーを持たせたか、どういうことが社内で起きていたかを派遣会社に説明します（文章か電話で）
Tさんが話したりはしてないと思います。。盗聴器かなあという噂にはなっていますが、、、
I　でも、金曜の昼くらいまではBさんも普通に話してましたからね。。出所は謎です。
（I　金曜の夕方の時点で、BさんはJさんに対して責めるような雰囲気でしたか？）
（J　謎な部分がたくさんあり　言われた内容が詳しいから
正直Bさんと話したのは金曜日（注・11月2日）が初めてのようなものだから　だからというわけじゃないけど、自分がこうなると思ってて話さないよ　みずから首をしめるじゃないけど）
（I　そうですよね。JさんがBさんと広河さんに正直に話すメリットはまったくないのは思ってました。）
（J　自分の立場や居場所や契約や、、、全て最悪になるから。それくらいは想像つくとうか。）
I　一瞬でも疑ってしまって申し訳ないです、、、ほんとに、、、
明日の法律相談の件ですがJさんが同行したことが誰かにバレるとまた大変なので、やはり私達だけで行きます。これ以上まき込むわけにはいかないですし。8日の夜少し飲みにいきませんか？この件のことを話す必要もないですが、KさんとLさんはJさんと飲んでみたい！と言っています。
（J　でも疑うとおもいました　。なので、手紙書いたんですが。昨日は事情聴取のようで本気で疲れました。Tさんもだろうけど。）
（J　これくらいしか言えないけど、法律相談も行くときとか色々気を付けたほうがいいと思う。今全てが怖いから。）
（I　今朝の手紙もらえて良かったです。ほんとに。。Tさんも尋問されたならお二人じゃなさそうですね。どっかでボイスレコーダー回されてたのかなーと思ってます。もしくは会話を聞かれてたか。チクってメリットがある人がいなさすぎる。
はい。ありがとうございます。かなり気を付けて行動しなければ、、
Jさんもうまいこと次の派遣先に紹介してもらえるといいのですが。。。）
（J　ちょうど一か月更新したばかりで、それをキラれるかはまだ不明です。Tさんも同じですね。言われたことも。
でも私は四階作業もあるし、きっとTさんよりも疑われていると思います。なんていうか、私が加担してると思ってると思います。だから昨日は仕事というより事情聴取で終わりました。

メリット、、、ないですよ。結局派遣って、きられればおわりだし、今の今言って、いいことなし。
でもこんなんになって、働きずらくないですか？大丈夫？
8日調整してみます。」）

I　とりあえずJさんがこれ以上ひどい状況にならないようにみんなで知恵出します。そして、近いうちに社長と編集長と直接対決するかもしれませんが、Jさんが加担したわけじゃないってことはきちんと言うようにします。
デイズが働きづらいのは前々からですし、私は逆境に強いからいいですが、職場の雰囲気最悪ですよね、、、　8日の件ぜひお願いします。また当日にラインしますね。
（J　今日おつかれさま。<u>本当に働きずらいね。私は監視されてるような気分です</u>。
知恵、、、大丈夫よ。耐える笑
派遣だから自分を守りたいのか、、、<u>どっちつかずであんまり協力できずごめんね</u>。）
（I　広河さんも、Jさんが派遣だから強く言っています。そういう人です。なので、私達のことは気にしないでください。協力もこれまでたくさんしていただきました。ほんとうにすみませんでした。困ったことあったらラインでもなんでも言ってください。
とりあえず、昨日と今日お疲れ様でした。また明日職場で。）

以上のやりとりからは、広河氏が派遣社員のJが労働組合員に何か協力しているのではないかと疑って、11 月 5 日にはJが「事情聴取のようで本気で疲れました」「監視されてるような気分」と述べるほど、Jに労働組合員への関与を聞き出そうとしたことがわかる。また、Jは「そのようなことをすることに、派遣社員の自分にはなんのメリットもない」とIに述べつつ、「どっちつかずであんまり協力できずごめんね」と謝るなど、労働組合員らに同情的な心情を示していたこともうかがえる。更にIとしては、派遣社員のJの立場の弱さを気遣って、一緒に行動することは避けようという配慮をしていたということもわかる。

(8) 広河氏による労働組合員批判

11 月 12 日、広河氏は労働組合員を批判する趣旨の以下の説諭を社員全員に対して行った。

「スパイごっこで、校長室に盗聴器を仕掛けようとする子供たちがいます。自分で仕掛けるのはまずいから、友達に仕掛けさそうとする子どもがいます。一人は四角い形の録音機を仕掛けるように友達に頼んで、断られました。その人は「悪いことをしちゃいけないと考えたからです。
そこでもう一人はペン型の録音機をを渡して、仕掛けてほしいと頼みました。しかしこれも頼まれた人は断りました。
この２人のうちの１人は、さらに校長室の金庫を開ける番号を教えてほしいと頼みました。金庫を開けて中のものを取り出してみることは、大人の世界では窃盗罪にあたり、それをしようとして、失敗したことは未遂罪に当たります。頼まれた子が、いじめられるかもしれないという不安を持ちながら、悪いことをしてはいけないと考えて断ったから、未遂罪に終わったということになります。
ある先生は聞きつけてＡさんに「ペン型の録音機を仕掛けるように頼んだでしょう」と聞きました。Ａさんは「ペン型の録音機を頼んではいません」と答えた。しかし、「録音機を仕掛けるように頼んだでしょ」と尋ねたら、きっとうつむきながら「うん」とこたえたでしょう。それでもシランふりをしたかもしれません。
このクラスではとんでもないことが起こっていました。いじめが蔓延して、それを耳にした他の子どもたちも、見て見ぬふりをして、何人かの子どもたちが不登校になりはじめています。
この学校では、子どもも職員も同じ部屋にいて、そこには経理の人もいて、大切なデータが入ったパソコンも、子どもたちの通信簿もあり、テストの答案もあります。それで窃盗を考えた子た

ちを、そのまま入れておいていいのかどうか、先生は悩みました。「自分はやってない」と言い張る子をこの部屋に入れていいのかということです。
他の生徒たちも何も言わないものですから、いじめはどんどん大きくなりました。生徒たちを守る法律で子供たちは守られていますが、その子たちが他の生徒をいじめたり、犯罪的行為をすることはを止めることができなくなるのは、おかしなことです。
やがていじめをした生徒は、校長先生が「強姦事件をおかして、それをお金でもみ消した」という噂を流しはじめました。先生は人権や名誉棄損という形で応えるほかないように考えるようになりました。
ここの生徒は労働者と呼ばれています。学校の中でも社会でも会社でも、労働者の権利は、人間の権利つまり人権の中に含まれます。つまり、人間としてしてはならないことは、絶対にしてはならないのです。そして他人の人権をおかしてはならないことは当然のことです。労働問題は労働問題として解決するのは当然だけれども、それを盾にして他人の権利を侵害することは許されないし、この会社内でそういうことが起こることは厳重に禁止し、それは罰します。本当にだめだと思うことを繰り返す人の罪は重くなります。」

広河氏のこの訓示は、校長を自分に、いじめをする生徒を労働者の権利を主張する社員に喩えて、労働組合員らが労働組合活動の名の下に他者の権利を侵害していると断じるものだった。

(9) 派遣社員の自殺未遂

11 月 17 日、J の家族からデイズジャパン社に対し「J が大量に服薬して自殺未遂した」と会社に連絡があった。

(10) 小川取締役の就任と「コンプライアンス室」の設置

J の自殺未遂後、広河氏は「社長」というポジションにいることにストレスを感じ、これを見かねた広河氏の妻である小川美奈子氏が、11 月 21 日の株主総会において、取締役社長に就任した。小川氏は別の出版社(N 社)に勤務しており、それまではデイズジャパン社の経営には関与していなかった。

11 月 21 日の株主総会におけるやりとりは、広河氏作成メモによると以下の通りである。

【小川美奈子さんの取締役社長就任について】
小川
ジャーナリストの S さんが広河のスキャンダル探しの取材を始めたと聞き、B さんは、「このスキャンダルは会社に不満を持っている一部社員によるでっち上げである」と否定したが、私はこの事態は尋常ではないと判断した。当初は退職金などの条件闘争だけだと考えていたが、それでは終わらないのかと思った。広河は友人のジャーナリストたちに自分で電話し、これは悪意のある噂を広めようとする動きであると説明。私はこのような噂を信じた人は、これまで広河がしてきたことを台無しにしかねないと考えた。そのようなことがあってはならないと考え、私が勤め先の N 社に相談し、N 社の名誉を傷つけない限りであるなら兼業しても構わないと言われたので、代表権のない社長として、無給で DAYS の 3 階(編集部、営業、総務などのある階)に座って、この仕事につこうと考えた。もし裁判などで悪評を流された時は、N 社をやめるつもりだ。
広河

Sさんの登場はショックだった。Bさんは「ジャーナリストなら、うわさが本当かどうか、まず本人に聞くべきだ」と言って怒った。
広河
3人の社員が私のスキャンダルを集めているというのは、Jさんから聞いた。　私がハラスメントだと言われている件は、私が残業禁止だと言っているのに残業した人間が、「残業させられた」と抗議する人間に対して、残業するなと怒鳴ったりすることを指すのだと思う。組合を作った彼ら3人の社員が私のスキャンダルを集めている理由を想像するに、最初の目的は、退職金を高く得ようというものと思われる。会社の都合で解散するのだからと

広河氏と小川氏は、当時、労働組合員が、退職金を高く得るために広河氏のスキャンダルを集めようとしていると思いこんでいた。外部のジャーナリストが「広河さんのハラスメントの噂を聞いた」と言っていたのは、実際には、12 月 26 日発売の週刊文春報道関連であり、これには、労働組合員らは関与していなかったことは後に判明した。当時は広河氏は週刊文春の件には全く気付いていなかった。
そして、広河氏と小川氏は、J が大量に服薬して自殺未遂をはかった件を、労働組合員の I らが J に対し、盗聴や会社の財産に関する情報を盗ませるようにそそのかしたことなどを負担に感じて追い詰めた結果であると断じ、これを理由として労働組合に所属する3名の社員を早期に退職させたいとも考え、社労士に「なんとかすぐにやめさせる方法はないか」などと相談していた。
また、この頃の役員作成資料には「*真偽が明らかになるためには、Jさんの強力が必要。Jさんはアウレオ社の正社員にしてもいい話もある、とJさんに伝える*」という記載があり、守屋氏の協力のもと、派遣社員のJに正社員雇用を紹介する提案をしていたことも判明した。

小川氏は 11 月 26 日に「コンプライアンス室を新設する」とし、社員からの個別事情聴取を開始した。これについての小川氏から社員への説明は以下のようなものだった。

先日の株主総会で取締役社長就任を承認されました。もともとは株主でした。広河代表の連れ合いです。単行本の編集が本業です。・・・私が就任した意味を明確にするために、コンプライアンス室を設置します。一人ですが、私が室長です。退職へ向かう条件などは、組合を通じて交渉する3人の方と、弁護士に相談する方がいますが、それ以外の社内の問題、困っていること、感じていることなどを相談していただく窓口です。また、速やかに現状を把握するために、全員の方と面談を一対一でやります。現在の仕事内容を教えていただき、そこで生じている問題があれば、解決のための方法も考えます。・・・仕事内容がメインの聞き取りですが、それ以外、なんでも訴えたいことがあれば聞きます。近所のカフェなどで、ひとり30分ほど、雑談をする時間を作ってもらえれば、と思います。

(11) 労働組合員への個別聴取

11 月27日、労働組合役員も同席の上で第一回団体交渉が行われた。この場で小川氏は以下のように述べている。

(従業員間のトラブルに関して)

私はコンプライアンス室を立ち上げました。社長兼社長兼コンプライアンス室室長として、順次従業員と派遣従業員の聴き取りを行っているのですが、この大切な時期、一般的にはいろいろな思いがあることは十分に承知しているのですが、特定の従業員への誹謗中傷が行われ、会社の機密を漏らそうとする行為が画策されたと認識しております。この事実、またこれにより出社することができなくなったものが出て来ております。事態はゆゆしきことと考えております。当事者から聴き取りを行い、なんらかの処分を検討してまいります。

団体交渉における小川氏のこの言葉や、以下の労働組合員のI、Lとのやりとりから分かる通り、、「コンプライアンス」と述べながら、実際には、Jが自殺未遂に追い込まれた経緯について、労働組合員に責任があるのではないかを調査することのみが眼目となっており、それまでの広河氏のハラスメントや残業代不払などについては全く聴取事項に入っていなかった。

小川　団体交渉で出た2番目の話題です(注・派遣社員の自殺未遂の件)
Iさんの名前も、私たちは事実確認の中で把握しているので、Iさんのお話しもちゃんと聞かないと、と思っているんです。その聴き取りは、改めて時間をもうけますが、私ひとりというよりは、弁護士の立ち合いがあったほうがいいのかなと思うんですが、Iさんはどういう形を希望しますか？
I　団体交渉で話し合っている内容なので、この間の弁護士さんがいらっしゃってもいいのですが、こちらの代理人として労働組合の方も立ち会いできる状態と、同じ労働組合に入っているKさんとLさんもできれば同席したい
小川　同席のほうがいいんですか？ひとりひとりの、私たちが把握している事情が違うので、もしかしたらほかのふたりに聞かれたくないなという事情がそれぞれにあるかもしれないのだけれど、かまわない？
I　私はかまわないです
小川　わかりました。それでは、どういう形にするのがいいかは、弁護士を通じて向こうの労働組合に連絡して相談します。で、何か思い当たることはありますか？
I　人にハラスメントとかしてないですし。しかもどういうことが起きているということも正式なあれがないですので。
小川　正式なあれって？
I　何が起きているのか、というのを正式に社長とかの口からも聞かされていないので。
小川　たとえ話でお話をしたとか、Bさんがみんなにメールを流したということは聞いているんです。それにも、思い当たるところはありませんか？
I　そうですね。今は、労働組合との規約で、ここでそういうお話をすることができなくて。
小川　労働組合とそういう規約があるんですね？
I　そうですね。団体交渉にかかわることになってくるので、ここでお話しすることはできないんです。
小川　そうですか。それでは、そのように労働組合とお話をさせていただきます。以上です。

L　　処分するとかという話になってくるのであると、こちらに相当不利な、おそらく事実とまったくことなるであろうことが、噂とか、そういうものが出回っていて、そういうのに基づいて動いているのではないかという気がするので、たぶんそういう事実と異なることに基づいて処分されても我々はうけいれがたいので、立ち合いのもとで我々がちゃんと対等に話ができる場で、事実を照らし合わせながら聴取をしないと。
小川　私たちは噂で動くつもりはまったくなくて、こういう事実がありました、と聞いたので、本当にそうですか？と聞くぐらいなので、代理人が来て、組合が来てももしかしたら10分くらいで終わってしまうかもしれません。
L　　普通に団体交渉の議題にしていただいたらよいのではないかと。

このように、「コンプライアンス室」の面談では、派遣社員とのトラブルについては小川氏は追って聴取の機会をもうけると述べ、労働組合員のIもLも、団体交渉の場で話してほしいと述べていた。しかし実際にはそのような機会は作られず、Iには一度も調査・弁明の機会は与えられないままだった。

(12) 派遣社員から小川氏への連絡

12月7日、Jは小川氏にメールした。検証委員会はこのメールを入手したので一部抜粋して以下引用する。前半は、「自分がIらから苦痛を受けていたことを派遣会社は知っていたのに派遣会社は自分を守ってくれなかった」と派遣会社への不満を述べている部分である。後半は、デイズジャパン社から、経緯について報告する文章を求められ、これに応じて書くことについての心情を書いている部分である。

父親はまずこういった状況に追い込んだ派遣会社に対して、怒りを持っています。私の契約は結局派遣会社になるので、派遣会社の今までの対応。この事実を知らないことに怒りを持っています。実際、派遣会社には私は全てではないですが、伝えていました。彼等（注・Iほか労働組合員のこと）と関わることが辛いと。。。　ただ、派遣会社の営業の方は契約更新や在籍の継続が仕事であるからこそ、何も変わりませんでした。
（略）今まで正社員として働いてきましたが、初めて派遣会社を通して働き、守られないということを身をもって知りました。ですので、派遣会社に在籍している意味も今はわかりません。
次に、そういった状況で働かせていたこと、彼等との関りを持たせていたデイズジャパン社に対してです。私も一生懸命考え、自分の意思で決めたことですが、IさんとのLINE、弁護士に会い、文章を書くことは仕事とは言えないと。これも素直に気持ちを伝えると、文章を書くことは弁護士さんに会う前から広河社長に早く書いてほしいと言われていました。
ただ私も人間なので書くことでの不安や心配、恐ろしさを抱えながら書いたので、それがたとえ勇気を持った行為でも私の心はもう壊れていたと思います。
速く書かないといけないことで、自分の気持は押し込んでしまっていたからです。
そこまでしてなぜ書いたかというと、Bさんの辛さが痛いほどわかり、助けたかった、生きてほしかったからです。
何度もとめどなく涙を流す姿、震える姿、生きるさ気力を失ってしまった言葉を見民して、私がそれを書くことで彼女を救えるならばとそれだけです。もちろん、広河社長のためでもありますが、、、。

そもそもDAYSに入社して、彼等の上司や社長に対する態度や言動は私には理解できませんでした。 挨拶をしない、返事をしない、タメロで話す、なぜそういう事ができるのか、わかりません。
(中略)
あと1週間だけ時間をください。自分の状態が完璧でなくとも、彼等が働いていたとしても、それ以降は働きます。

このJの小川氏へのメールには、11 月6日〜12 日までのIとの LINE のやりとりにおいてIらに示していた親しみや広河氏への警戒心はなく、むしろ、Iらについて、「上司や社長に対する態度や言動は理解できない」と批判するなど、まるで人が変わってしまったかのように真逆の言葉が記されている。

しかし小川氏は、JとIの実際のやりとりを承知していなかったので、事実関係を正確に理解できておらず、労働組合員が派遣社員を精神的に追い込んだと思いこんでいた。そして、小川氏はこのメールを受け取って、12月14日には復職したいというJの意向を前提にすれば、雇用者の安全配慮義務の履行として、Jが働く環境にIを置いたままにしてはならないと考え、Iの懲戒処分を急いだ。

(13) 労働組合員に対する懲戒処分

12 月 14 日、デイズジャパン社は、派遣社員を追い詰めたとしてIを出勤停止 1 週間の懲戒処分及びその期間の給与支払停止とした(12 月 26 日まで)。

Iに告知された懲戒処分の理由は「度重なる行為(録音機を社長室に仕掛けようとした、金庫の暗証番号を聞き出そうとした、会社の通帳のコピーを手に入れようとした)などにより、派遣社員を追い詰め、出社不能な状態に陥らせた。派遣社員は自殺未遂に至った」というもので、就業規則 46 条(12)が根拠とされた。

就業規則 46 条(12)の規定は以下の通りである。

「第 46 条(懲戒及び懲戒解雇)
従業員が次の各号の一つに該当するときは、次条の規定により懲戒又は懲戒解雇を行う。
(1)重要な経歴を偽り、その他不正手段によって入社したとき
(2)本規則にしばしば違反し、その事案が重大なとき
(3)暴力、脅迫その他不正行為をして会社の風紀、秩序を乱したとき
(中略)
(11)会社の方針や業務上の指揮命令に従わず、改善がみられないと判断したとき
(12)前各号に準ずる程度の不都合な行為をしたとき」

処分言い渡しは小川氏によって、他の社員もいる前で行われた。具体的なやりとりは以下の通りで、Iが納得していないなかで行われた。

小川　Iさんに懲戒処分の通知をします。
I殿。貴殿の度重なる行為(録音機を社長室に仕掛けようとした、金庫の暗証番号を聞き出そうとした、会社の通帳のコピーを手に入れようとした)などにより、派遣社員さんが追い詰められ、出社不能な状態に陥った。派遣社員さんは自殺未遂です。就業規則 46 条(12)により、次の通り懲戒処分をおこなう。平成 30 年 12 月 17 日より、12 月 26 日まで(7 営業日)出勤停止

を命じる。その間の賃金は支払わない。平成 30 年 12 月 14 日、株式会社デイズジャパン取締役社長、小川美奈子。これを渡します。これからその理由を…
I　　納得できないので、労働組合を通してください。
小川　いえ、これは会社のことなので。労働組合にも同時に通知していますので、あなたに渡します。そして、これから皆様に説明会を開きます。I さんは欠席されても良いですし、聞いてくださっても良いです。みなさん、これからその席で良いので聞いてください。
広河　席で良いの？
小川　席で良いですよ。I さんこれ（紙を渡そうとする）。
I　　納得はしていないので。
小川　はい、承知しました。今、I さんに、1 週間の出勤停止を命じました。その理由と、会社が把握していると考えている事実について、皆様に説明をいたします。これは、広河代表が書いたものを私が読みます。営業部の I 社員は、社長秘書として入社したばかりの派遣社員に、社長室へ盗聴器を設置すること、金庫の暗証番号を教えること、社長室の鍵を見せること、通帳のコピーを渡すことを、次々と依頼し続けた。このこととその後のさまざまな I 社員の働きかけにより、J は深刻なストレスを感じるようになった。それはやがて自傷行為と、大量服薬行為に結びつき、救急車で病院に運ばれ、胃の洗浄をおこなうことになった。会社は関係者の聞き取りを行い、派遣社員からも聞き取りをおこない、その発言が高い確度で信頼できると判断し、I 社員の度を過ぎた行為が他の社員を傷付けるに至ったとみなし、就業規則 46 条（12）の違反として、2018 年 12 月 17 日から 26 日までの出勤停止（7 営業日）を命じる。

(14) 派遣社員への見舞金の支払

12 月 14 日付の小川氏と J の親族とのメールのやりとりを見ると、この頃、J は退職する旨連絡していたことと、デイズジャパン社と広河氏個人から J に対し見舞金として各々30 万円ずつ、合計 60 万円が支払われたことがわかる。

また、12 月14日の小川氏からJの親族へのメールには、

DAYS JAPAN関係者から、J様への接触、連絡は今後いっさいしないことを本日全員に伝えます。J様のご回復を心より祈念申し上げております。

とあり、社員らに、J への接触を禁じたことがわかる。

(15) 懲戒処分後の状況

I と他の労働組合員らは懲戒処分に抗議し、撤回を求める動きを予定していたが、I の出勤停止が終了して初めて出勤した日は 12 月 26 日で、ちょうど、広河氏のセクシャルハラスメントを初めて報じた週刊文春発売日となった。その後役員らはその対応に追われることとなった。その大きな混迷の中で、懲戒処分への抗議に対する対応は曖昧なものとなり、出勤停止期間に相当する給与も支払われたが、正式な懲戒処分撤回は現在に至るまでなされていない。

3 懲戒処分の不当性

(1) 懲戒事由に相当する事実はあったのか

ア デイズジャパン社の認定の根拠

そもそも、デイズジャパン社がＩを懲戒処分にした理由である「度重なる行為（録音機を社長室に仕掛けようとした、金庫の暗証番号を聞き出そうとした、会社の通帳のコピーを手に入れようとした）などにより、派遣社員を追い詰め、出社不能な状態に陥らせた。派遣社員は自殺未遂に至った」という事実は存在したのか。

労働組合員らは、「派遣社員のＪに対してそのような依頼をしたことはない。Jにレコーダーを渡したことはあるが、これはのは、派遣社員が広河氏からパワハラを受けた場合の記録を残すよう勧めたためであって、会社の金庫の暗証番号を聞き出そうとしたり、通帳のコピーを手に入れようとしたことなどない。それなのに懲戒処分をされたのは不当であり、労働組合員を少しでも早く会社から排除しようとする不当労働行為の意図があったと思う」と述べる。

デイズジャパン社がこのような事実認定の根拠としたのは、Ｊからの聴き取りとＪが事後に会社に提出した2つの資料（①IとのLINEのやりとり及び②J作成とされる報告書）である。そこで、懲戒処分の不当性の有無を判断するためには、重要な関係者としてＪへのヒアリングを行うことが考えられるが、Ｊの親族は、「デイズジャパン社と関わること自体がJにとってストレスなので、今後一切連絡をしないでほしい」とデイズジャパン社に強く要望していた。そのため検証委員会としてもJへの連絡を控えざるを得なかった。

そこで、デイズジャパン社が懲戒処分該当事実の認定の証拠とした、Jが提出した2つの資料（①IとのLINEのやりとり及び②J作成とされる報告書）の信用性を判断する必要がある。また、デイズジャパン社は把握していなかった資料として、ＪがＩに渡していた手紙があるので、これについてもあわせて調査した。

以下でこの検討結果について述べる。

イ　派遣社員と労働組合員とのLINEのやりとりの信用性

検証委員会において調査したところ、第7の2（7）に記載した通り、Jがデイズジャパン社に対し、「Iから圧力を受けていた証拠」として提出した、労働組合員であるIとのLINEのやりとりは、実際のやりとりの一部がJ自身によってあらかじめ一部を削除され、本来の内容が全く伝わらないものに改変されていたものであったことが判明した。

検証委員会がIから提出を受けたJとのLINEと、Jがデイズジャパン社に提出したLINEを比較すると、Jが会社に提出した資料から削除していたのは以下のようなもので、実はJも広河氏に対し批判的であったり広河氏が自分を監視するような態度に精神的苦痛を感じていたということがわかるような内容は、デイズジャパン社が保有するの資料では消されており、存在しなかった。

（実際のＪからＩへのLINE投稿には存在したが、Jがデイズジャパン社に提出する際には削除していた内容の一部）

①*「へこたれてはないけど疲れ気味です。私もTさん(注・他の派遣社員)も目の前で派遣会社に連絡され、どうなってるんだと。」(11月6日)*

②*「正直編集長さんと話したのは金曜日(注・11月2日)が初めてのようなものだから　だからというわけじゃないけど、自分がこうなると思ってて話さないよ」(11月6日)*

③*「(誰が労働組合員であるかを広河氏に伝えたのは自分ではないかと社員が疑っていたことを謝罪されたことに対して)でも疑うとおもいました　。なので、手紙書いたんですが。昨日は事情聴取のようで本気で疲れました」(11月6日)*

④*「本当に働きずらいね。私は監視されてるような気分です。」(11月6日)*

上記の、削除されたLINEラインのやり取りに当時の状況を補足説明すると以下の通りである。

①は、広河氏が、当時派遣社員が労働組合員に協力しているのではないかと疑い、２人の派遣社員（J及びT）目の前で派遣会社に電話して「どうなっているんだ、お宅の派遣社員は労働組合に協力するのか」という抗議をしていたことを指している。 派遣社員にとっては、派遣会社にクレームを伝えられるということは最悪の場合仕事を失うことにもつながりかねないことであり、業務上のミスをしたわけでも契約違反行為があったわけでもないのに、派遣社員の目の前で派遣会社にクレームの電話を入れるというのは、日頃の広河氏のパワーハラスメント気質が表れた行為であったといえる。Jはこれに苦痛を感じ、Iにそのことを伝えていたのだが、このことをデイズジャパン社に資料提出する際には削除していたということがわかる。

また、このようなことからJは萎縮し、労働組合に加入した社員との接点を広河氏に勘ぐられることにおびえる心情になっていったことが推察される。

②は、B 編集長が 11 月 4 日に社員全員を宛先にして書いた下記メールを踏まえて I に弁明する内容だった。

「編集長として書きます。社員の一部が、社長室にペン型のレコーダーを置こうと試みたり、会社金庫の中身を見るため暗証番号を知ろうとしているなどということが複数耳にはいりました 上記のような行為を業務上の必要性を持っておこなう場合、理由と共に文書で許諾を求めてください」「また、私個人に対する噂も耳にし、それにつきましては心身に影響が出ています」

I によると、J は 11 月 2 日に初めて B 編集長と話したが、その際、B は、誰が労働組合員であるか既に知っていた。I はこのことを J から聞かされ、どうして B はそれを知ったのかいぶかっていた。これを踏まえて、J が「私が言ったわけではない」と伝える趣旨である。

③にある「昨日」とは 11 月 5 日のことであるが、I によると、この日、J は出勤前に広河氏から社外のファミレスで 1 対 1 で面談の機会をもたされ、社員から何を言われたかなど尋ねられた、という。これについて J が*「事情聴取のようで本気で疲れた」*と I に心情を吐露していたという内容である。

④は、J が、広河と社員の間にいるような立ち位置の苦悩を伝えているものである。当時広河氏は、労働組合員が自分のスキャンダルを探して退職条件交渉を有利に運ぼうとしているのではないかという疑念にとらわれていたため、これに派遣社員が協力しているのではないかと神経質になっており、これについて J が*「監視されているようだ」*と苦痛を覚えていたということである。

以上のように、J と I との実際のLINEのやりとりをみると、デイズジャパン社が主張するような、JがIに対して怯えていたり敵対的であったという事情はうかがえず、むしろ、Jは広河氏の言動に苦痛を覚え、その心情を率直にIに吐露する程度には良好な関係であったことがうかがえる。

LINEは、通常、相手のみが読むことを前提にしたやりとりをするために使用されるものであるから、性質上、事実に反することをあえて記載するとは考えられない。また、Jがデイズジャパン社に資料として提出する際に一部を削除していたのは、デイズジャパン社に知られたく

ない本心が書かれていたためと推察され、これはかえって、削除された投稿も含む改変されていないLINEやりとり全体の資料として信用性の高さを裏付けるものである。

Jが上記の投稿を削除した上でデイズジャパン社に提出した理由については推察するほかないが、一般論として派遣社員は派遣先との関係では立場が弱いため、心情としては社員らに同情的ではあっても、自分の立場を危うくしてまで社員に協力できないということから、デイズジャパン社から社員とのやりとりについて説明するよう求められた際には、自分がIらに対して同情的であったり、広河氏からの監視や事情聴取に苦痛を感じていたという本心を伏せて広河氏に迎合的に説明せざるを得なかったということであろう。

ウ　派遣社員作成とされる報告書の信用性

検証委員会は、デイズジャパン社より、「Jが自殺未遂後に、経緯の説明として提出した報告書」というものの提出を受けた。ここには、「10 月下旬頃、IとLがJに盗聴器を渡して社長と編集長の会話の録音を依頼した」「Iから金庫の暗証番号を聞かれた」「Iから会社の通帳のコピーをほしいと頼まれた」「日々、犯罪じみたお願いを聞くことが苦痛に感じていた」などと記載されている。デイズジャパン社はこの報告書に大きく依拠してIの懲戒処分事由の存在を判断した。

しかし、この報告書には日付も作成者の記載もないので、体裁のみからはいずれも正確に知ることはできない。印字されたものなので、筆跡から作成者を推測することもできない。

更に、報告書の内容を見ると、改変されていないJとIのLINEのやりとりや、JがIに渡した手紙とは真っ向から反する記載が多々ある。具体的には以下の通りである。
引用文中、下線は検証委員会によるものである。

(ア) 11 月 2 日のJとBのやりとりについての相違

【報告書の記載】

> *「11 月 2 日、仕事の事で聞きたいことがあるとB編集長に 4 階に来て頂きました。その際に、Iさんから頼まれる数々のお願い、暴言が苦痛であり、仕事をしに来ているので仕事をしたいと伝えました。」*

【JがIに 11 月 6 日に渡した手紙の記載】

> *「Iさん*
> *この1枚には書ききれませんが、金曜日(注・11 月 2 日)の夕方の時点で(注・B は)沢山のことを知っている状況でした。*
> *その日は笑って流しましたが、全く笑える状況でなくなりました。私もバカではないので自らしゃべるということがどんな結末になるのかくらい想像がつきます。<u>現に、自分も責任問題を問われ、派遣会社には電話され、契約違反とまで言われました</u>。だれがその結末を望んで、話しますか？*
> *<u>今は誰も信用できないですし、怖いです。自分がどうなるのかは、広河さんと派遣会社の話し合いで決まります。</u>自分が首をつっこみ？！そういう話に加わったということがいけないようです。」*

(イ) 11 月 5 日出勤前の広河氏とJの面談についての相違

【報告書の記載】

「11月5日　朝出勤前に広河社長から連絡がはいる。B編集長が私が彼女に告げたことの内容が記載されている文書を全体にメールしたと告げられる。広河社長は告げ口したのはわたしであろうと彼等は思うだろうから、私がが何も知らず出勤するのはまずいと判断し、出勤前にと私に告げたそう。その日はさすがにしごとをする精神状態ではなかったため、早退。ただ、犯罪じみたことをお願いしたり、試みようとしたのは彼等(注・I ら労働組合員)であって、彼等はその編集長からのメールを見ても反省せず、平然といる態度にただあきれました。

【JがIにLINEで伝えていた内容(11月6日)】

<u>昨日(11月5日)は事情聴取のようで本気で疲れました。</u>

私は四階作業もあるし、きっとTさんよりも疑われていると思います。<u>なんていうか、私が加担してると思ってると思います。だから昨日は仕事というより事情聴取で終わりました</u>。

(ウ)JとIのどちらが手紙を渡したのかの相違

<u>【報告書の記載】</u>

11月6日、出勤した際に<u>Iさんから</u>メモと連絡先(携帯番号とLINEのID)を渡される。

この点、11月6日付の手紙を渡したのは、IではなくJである。検証委員会は、<u>Jが</u>Iに渡したメモを資料として得ている。

これが確かにJが渡したメモであったことは、JとIの以下のLINEでも明らかである。

【JとIのLINE(11月6日)】

J でも疑うとおもいました。なので、<u>手紙書いた</u>んです
I <u>今朝の手紙もらえて良かった</u>です。ほんとに

(エ)組合員らはIを法律相談に誘ったのか

<u>【報告書の記載】</u>

Iから渡されたメモ内容に「今法律相談もしています。Jさんのことも相談します。よかったら明日の夜一緒に行きませんか？」とあった。　本当のところはわかりませんが、私が話したのではなく、自分たちが盗聴器を仕掛けようとしたからか、自分達も盗聴器を仕掛けられたのではないかと考えたようです。だから、法律相談も誘ったのではないかと思いました。

【JとIのLINE(11月6日)】

I <u>明日の法律相談の件ですがJさんが同行したことが誰かにバレるとまた大変なので、やはり私達だけで行きます。これ以上まき込むわけにはいかない</u>ですし。

などという記載がある。

以上のように、J作成とされる報告書には、11月6日に手紙を渡したのはJなのにIと書かれていること、11月6日にはJがIにメモを渡したりLINEで広河氏に監視されているようだという苦痛を率直に伝える程度の良好な関係性なのにが11月5日時点でIに不信感を持っていたという記載があること、11月5日の広河氏との面談についてJは事情聴取のようだったと苦痛を感じていたのに報告書では広河氏がJを気遣って行われたものだと記載されていること、労働組合員らはJを法律相談に誘わなかったのに、誘ったと書かれていることなど、事実に反する不自然な記載が多々ある。

このことのみでも、この「J作成　とされる報告書」の信用性は、著しく低いといえる。

(オ)また、J作成とされるこの報告書には次の記載がある。

会社が無くなることは悲しいですが、入社間もない人間(注・６月に入社したばかりのIを指すと思われる)が退職金、功労金と言える立場にあることに驚愕します」という記載や、「B編集長も彼等(注・Iたち)の噂により精神的に追い詰められて会社に行けない状態になりました。「デイズジャパン」という雑誌は、沢山の方に支えられて出版していた雑誌でもあり、また病気や薬物そして、精神的被害など、人間として考えるべき大切な問題である、繊細な記事も取り扱っています。そのため、編集部の人間が摂食障害、薬物中毒、リストカットなど精神的な問題をあざ笑うかのような彼等の発言は許せないのはもちろん、ともに雑誌を作ることは無理だと判断し、退職を願い出ました(注・「退職を」の前に手書きで「Bさんは」と書き添えてある)。編集長としての責任、DAYS JAPANという雑誌を好きで作り上げてきたこと、支えてくれた方々への感謝、人一倍思いは強かった分、苦渋の決断だったと思います。

Jは10月下旬から派遣社員として働き始めたばかりで、デイズジャパン社への愛着や忠誠を感じるような立場では全くなかった。着任から自殺未遂を起こすまで、わずか1ヶ月も経っていなかった。それにも関わらず、あたかも長く誌面作りにかかわっていた者であるかのようにデイズジャパンに深い愛着を示す趣旨の記載があるのは極めて不自然であり、本当にJが作成したのか自体にも疑問を感じざるを得ない。

本当にJが作成したのだとすれば、I に対するLINEの記載とはあまりに違うことから、なんらかの強い心理的圧力のもと、事実と異なる記載をしたものであろう。

以上より、いずれにせよ、J作成とされる報告書の記載の信用性は低く、これに基づいて事実認定をすることは適切でない。

エ　自殺未遂の理由と実態は必ずしも明らかではないこと

そもそも、Jはなぜ「自殺未遂」に至ったのか。

検証委員会はJに対しては直接事情を聴くことはできなかったので、この自殺未遂の理由と実態については必ずしも判然としない。

ただし、Jは12月7日付のメールで、「1週間後には復職する」と小川氏に伝えていたことからすれば、少なくとも長期療養を要する程度の容態に陥ったわけではなかったことは分かる。

この自殺未遂の数日前にB編集長がJの家に宿泊したということが会社保管メモに記載されており（ただしBによれば、宿泊ではなく、Jの家で食事をしたことがあるのみということである）、Jが一定時期以降、Bとの関係を深めたことが推察される。自殺未遂後、Jが小川氏に対して、書面を作成して会社に様々な事情を説明した動機として「*Bさんの辛さが痛いほどわかり、助けたかった、生きてほしかったからです。何度もとめどなく涙を流す姿、震える姿、生きる気力を失ってしまった言葉を耳にして、私がそれを書くことで彼女を救えるならばとそれだけです。*」とメールで伝えている記録があるのも事実である。

こうした文面から、当時のJには、何らかの理由でBに対して同情的な心情を抱いたことはわかり、労働組合に加入した社員Iらへと交流と共感、労働組合員らに反目していたBへの

交流と共感、広河氏からの圧力で板挟みとなり、複雑な状況に置かれたことで短期間に精神的に追い詰められた可能性があるとは推察される。

いずれにせよ、デイズジャパン社が主張するような、「Iら労働組合員の働きかけによってJが自殺未遂に至るほど精神的に追い込まれた」という事実を認定できる証拠は認められない。

オ 小括

以上より、Iに対する懲戒処分は、この理由となる事実を認定することができず、不当な処分というほかない。

(2) 手続は適切なものだったか

広河氏と小川氏は、これによりIの退職金を減額したり、退職させられないかとも考え、顧問社労士に問い合わせていた。社労士のメールによる回答は以下のようなものであり、事実関係を本人に確認することと慎重な検討をするよう助言していた。

この件に関しては第46条(懲戒及び懲戒解雇)に基づき、事実関係を本人に確認して対処してください。今回の件だけで退職金を減額するという処分は、重すぎると思います。始末書を出させるという処分が妥当ではないでしょうか？」
「 社労士の立場としては、労使の利害は対立することは当然と思いますが、弁護士さんが入るような紛争にならないよう和解で円満解決することを願うばかりです。」

それにも関わらずデイズジャパン社は、「コンプライアンス室によるヒアリング」と称する面談で、事実上、組合活動の洗い出しをしようとするなど、不当労働行為的な対応をとった上、Iによる弁明を聞く十分な機会を設けなかった。懲戒処分はこのように、手続上も問題があったと言わざるを得ない

(3) まとめ

Iの懲戒処分は、デイズジャパン社が、派遣社員の自殺未遂騒動にかこつけて、労働組合員を早期に排除しようとしたものであった。

デイズジャパン社は、懲戒事由の存在を認定する十分な証拠がないまま、「労働組合員はこういうことをするはずだ」という広河氏の思い込み通りに誤った事実認定をした。しかも、Iには弁明・反論の機会もなく、どのような根拠で何を疑われてのかもわからないままだった。

このような懲戒処分が不当なものだったことは明白である。

検証委員会は、Jが提出したLINEは改変されたものであり、正しい事実を認定する根拠資料にはならないということを広河氏に指摘したが、広河氏は「どんな事実が出てきても私はJさんの言い分は認めるが、Iの言い分は絶対に認めない」という不合理な言い分に終始した。要するに労働組合員への嫌悪と敵視ありきで、事実が何かということを軽視するというのが広河氏の姿勢であった。

第8 会社解散の問題点－「偽装解散」だったのか

1　問題の所在

(1)　偽装解散の疑念

広河氏は、週刊文春報道については、発売の数日前まで全く気付いていなかった。デイズジャパン社解散については、週刊文春報道と関係なく、この報道の3か月である2018年9月29日の臨時株主会議において、労働組合との争議の渦中で、正式に決定されたものだった。

解散の経緯は第6において述べた通りであるが、この解散はあまりに唐突であり、労働組合争議の渦中に決定されたことなどから、一部の関係者には、「広河氏が気に入らない社員、特に労働組合員を排除するための偽装解散だったのではないか」との疑念がある。そこで、以下ではそのことについて検討する。

(2)　参考裁判例

一般論としての偽装解散の違法性について説明するため、参考裁判例として、佐野第一交通事件と呼ばれるものを以下で引用する。これは、労働組合員を排除するために子会社を解散させた親会社の責任を認めたものである。デイズジャパン社解散の直後に設立された日本フォトジャーナリズム協会とデイズジャパン社は親会社と子会社という関係にあるわけではないが、この二つの組織の間に実質的・現実的な支配関係があればこの裁判例の射程に入り得るものであり、偽装解散といえるような事情があれば、元社員らに対して法的責任が発生することも考えられる事態であるということになる。

「子会社が真実解散されたものではなく偽装解散であると認められる場合、すなわち、子会社の解散後、親会社が自ら事業を再開したり、親会社の支配する別の法人によって同じ事業が継続されているような場合には、子会社の従業員は、子会社と同一の事業を継続している親会社又は親会社が支配する別の法人において就労することが可能であるから、雇用契約は、その事業体との間でなお存続しているものと解すべきである。

したがって、親会社が法人格を濫用して子会社を解散した後、自ら子会社と同一の事業を継続している場合には、親会社は、子会社の従業員に対し、将来に向けて継続的、包括的な雇用契約上の責任を負うというべきである。また、親会社が自ら同一の事業を継続せず、別会社に事業を行わせている場合であっても、新たな事業を行う別会社の法人格が形骸化して親会社の一営業部門にすぎないと評価できる場合であれば、親会社は、子会社の従業員に対し、継続的、包括的な雇用契約上の責任を負うと解される。」

「親会社が、子会社に存する労働組合を消滅させる等の不当な目的を達するために、子会社に対する支配的な地位を利用してこれを解散し、子会社の従業員の雇用機会を喪失させたときには、その行為は不法行為に該当し、親会社は、子会社とともに、雇用機会喪失等によって子会社の従業員に生じた損害を賠償すべき責任を負うというのが相当である。」(大阪地裁堺支部平成18年5月31日判決等参照)」

(3)　偽装解散が疑われた事情

デイズジャパン社の解散決定が偽装解散だったのではないかと疑われた事情は以下の通りである。

デイズジャパン社においては、後述する通り、会社解散決定は、社員の一部による労働組合争議の渦中に突然行われていた。

そして、解散決定直後の2018年11月には、広河氏が出資し、デイズジャパン社役員や株主らが理事となった財団法人日本フォトジャーナリズム協会が設立されており、この評議員、理事、監

事はほぼ全員デイズジャパン社役員または株主だった。また、広河氏は、少なくとも 2018 年 9～10 月頃には、「新しく作る財団法人に、DAYS 大賞(写真コンテスト)を引き継がせたい」という構想を抱いており、デイズジャパン社の業務の少なくとも一部を財団法人に承継させたいと考えていたので、デイズジャパン社の事業の少なくとも一部を承継させることが財団法人設立の目的であることは明らかだった。

また、この頃の広河氏のメモには以下のような内容がある。

*「今は株式会社デイズジャパンをたたむとしても、財団法人のような形で、いつか時期が来たら、よみがえらせたい。そしてそれも DAYS JAPAN で行うのではなく、早稲田大学のジャーナリズム研究所や専修大学ジャーナリズム学科、日本写真家協会などで、法人を作るのがいいのではないか」と*の記載がある。また、*「これらの作業を、今期の決算の前におこなうとなると大変ですし、以降でしたら偽装解散とみられてしまうかもしれません。*

ですから仮の財団には、DAYS の名をつけず、日本と世界のフォトジャーナリズムの振興のためにという目的で、新規財団法人を作り、そこに㈱デイズジャパンは 3000－4000 万円を寄付するというかたちがあるかもしれません。それは DAYS JAPAN 国際フォトジャーナリズム大賞という名でやがて未来に、しかるべき審査員の手で復活されることを目指すということです。その時には現在の DAYS JAPAN の名前がこの名誉ある賞とともに復活することを目指します。会社は無くなっても、DAYS の名前はここに残せればということです」

「DAYS 大賞　会社組織には合わない。世界の写真コンテストはすべて大学、非営利団体、財団などの主催になっている。ピュリッツア賞はコロンビア大学大学院が運営、ワールドプレスフォト(WPP)は非営利の財団で運営、そのため日本でも、労使の問題がからむ会社組織によるものではなく、非営利の公益社団法人などで運営することが望ましい。

こうしたことを考えると、DAYS 大賞は 1 年間球威して、望ましい運営ができる基盤を整え、現在のような過重労働が必要な体制はなくすることが望ましい。具体的には、早稲田大学ジャーナリズム大賞委員や、日本写真家協会にはかりたいとおもっている。」

更に、元社員らからは、「労働組合員ではない社員が財団法人に関わろうとしていたようだ」「広河氏が社員に会社解散を伝えた直後、会社の財産を移動していた可能性がある」という情報提供があった。

このため、検証委員会としては、デイズジャパン社の解散には偽装解散という性質があったことを疑うに足る事情はあると判断した。そして、もしデイズジャパン社の解散が偽装解散という性質を持つものだったのであれば、その解散自体が、社員らの雇用の機会を不当に奪う違法なものであり、日常的なパワーハラスメント、労働関係法令違反の延長かつ究極の形態であるといえる。

以上から、広河氏のハラスメントに関連する可能性があるものとして、会社解散決定が「偽装解散」といえるような実態があったか否か、解散の経緯についても調査することが検証委員会への委嘱事項に入ると認定し、調査を行った。

以下調査結果について述べる。

2　偽装解散だったのか

(1)　雇用関係の承継の有無

もし財団法人日本フォトジャーナリズム協会が、デイズジャパン社と全く同様の業務を行うことを予定しており、労働組合員以外のデイズジャパン社の社員を雇用しているのであれば、デイズジャパン社の解散の「偽装解散」性が強く推認されることとなる。

しかし、2018 年 12 月 26 日の週刊文春報道により、広河氏は取締役を解任されてデイズジャパン社の経営には関与できなくなり、デイズジャパン社は予定もしていなかった、費用支出を伴う諸対応(会社代理人弁護士への依頼、検証委員会の設置)を迫られることとなったことから、DAYS 大賞についてのこのような広河氏の構想は実現できなくなったとみえる。少なくとも 2019 年には、財団法人日本フォトジャーナリズム協会が DAYS 大賞のような活動を行ったことは確認されていない。
財団法人ではデイズジャパン社の労働組合員以外の社員を雇用する予定だったのではないかという噂はあり、もし週刊文春報道がなければ、実際にそのような雇用が実現していた可能性はある。しかし、実際には週刊文春報道により財団法人の事業は大きく予定を狂わされた。
現在日本フォトジャーナリズム協会が誰かを雇用しているかは不明であるが、少なくとも労働組合員以外のデイズジャパン社の元社員を雇用しているという事情は無い。

(2) 日本フォトジャーナリズム協会への資金提供の有無

デイズジャパン社の資金は財団法人日本フォトジャーナリズム協会に提供されたのかについて検討する。
既に述べた通り、2018 年 9～10 月頃の時点では、広河氏は、「*新規財団法人をつくり、そこに㈱デイズジャパンは 3000－4000 万円を寄付する*」という構想を持っていた。
また、解散決定当時の社員らによれば、2018 年 10 月から広河氏の秘書業務を行っていた派遣社員の J は、「10 月下旬に、広河さんがどこかに電話をかけて、『信頼できるところにお金を預けたい』と言っていた」「いくつかの銀行にいってお金を動かしていた」と話していたという。
第 15 期決算報告書に記載されている、2018 年 9 月 30 日時点の「現金及び預金」は 79,487,913 円である。上記 6 つの口座の通帳の記載を見ても、預金残高は約 7900 万円ほどである。このほか固定資産や敷金返還請求権などの資産をあわせると資産は合計 96,893,419 円だった。
他方、前受け金（定期購読者からあらかじめ受領していた（従って会社解散、休刊に伴い返金義務が発生する金員）30,051,768 円（第 15 期決算報告書記載の金額）を含め、買掛金、未払金など負債は合計 43,172,176 円であった。従って、週広河氏のメモに記載されていた、「3000 万円程度を財団法人日本フォトジャーナリズム協会に寄付する」という構想を実現することは、金額上は可能だったはずである。
もし、デイズジャパン社の資産が財団法人に相当額提供されていたとすれば、デイズジャパン社と財団法人の事実上の同一性が推認される要素であり、「偽装解散」性を裏付ける事情にもなる。
そこで、検証委員会はデイズジャパン社の資金が日本フォトジャーナリスト協会に流れたか否かを確認するため、デイズジャパン社から同社名義の口座取引履歴（ゆうちょ銀行（1 口座）、三菱UFJ銀行（3 口座）、城南信用金庫（2 口座）合計 6 つ）を入手し、特に会社解散を決定した時期前後以降の出入金履歴を精査した。
結果、デイズジャパン社名義の口座間での資金移動はあったものの、これらの口座以外の別口座にあててまとまった金額が送金されていたような状況は確認されなかった。デイズジャパン社名義の口座間の資金移動はあったが、定期購読者への前受け金返金の資金を特定の口座に集中させることが目的でなされていたようである。
したがって、デイズジャパン社から日本ごとジャーナリスト協会への資金提供があったという認定には至らなかった。

広河氏に、財団法人への資金提供構想について尋ねると広河氏は「そんなのは夢物語だった」と述べるばかりだったが、構想があったこと自体の否定はしなかった。

つまるところ、デイズジャパン社から財団法人への資金提供というのは、少なくとも会社解散決定時には構想としては確かにあり、現実味はあり得たものの、実際には週刊文春報道をきっかけに広河氏のハラスメントが明るみにでたという予定外の事件が起きたことから、現実化しなかったということであろう。

財団法人設立のための拠出金も、広河氏がポケットマネーから支出したものであった。

(3) デイズジャパン社の経営状況

デイズジャパン社の経営状況がどのようなものであったかについては、広河氏の以下のようなメモが残されている。

●昨年の増刊号２冊による利益600万円は、広河がほぼ一人で担当し、強引に、利益を生み出すために一回は手術直前に仕上げた仕事。これも今後は無理になる
つまり来年度は少なくともこれだけでマイナス2200万円になる。
●カタログハウスが助けてくれた新規定期購読者約700人。この定期購読者増は１年で終わり、770万減少。代わる定期購読増加は、もう見込めない。グリンコープが取り組んでくれたキャンペーンもせいぜい100人。
●当初のDAYS社員は平均４人。これで定期購読者は、現在の7000人台に比べて、12000人台。書店売上は現在の２－3000冊に比べて当時は７－8000冊。
今は社員数は８人。引継ぎのための人件費増もあり（出産ほか）今年度は人件費3800万。管理費は毎年４－500万かかっていたのだが、貸し流通倉庫をやめるという努力の成果もあり、この２－３年で45万くらいに下がった。
●広河の記憶力低下、体力、気力低下が著しい。一日のうち集中できるのが以前の何分の一の時間になっている。

第２の5(1)に述べたように、デイズジャパン社の売り上げのかなりの部分を定期購読料が占めていたので、定期購読者の減少は経営にとっての深刻な危機だった。創刊時からの定期購読者の高齢化により、年金生活に入ったからとか死亡したからといった理由で定期購読が打ち切られるということもあった。また、広河氏がデイズジャパン社を離れた場合には、広河氏がやっているからこそ定期購読をしてきたという層の定期購読が打ち切られることも容易に予想された。顧問税理士が言うには、「あと数年くらいはなんとかなったかもしれないが、かなり厳しい状況だったと思う」とのことであった。

このようなことからすれば、このタイミングで会社を清算しようとしたことに経営判断としての合理性が無かったということはできない。

(4) 「休刊」という言葉の意味

社員にも対外的にもDAYS JAPANは、廃刊ではなく「休刊」として公表されている。「休刊」というと、廃刊と異なり、一定期間を経て復刊することがあらかじめ予定されているようにも聞こえるので、不都合な社員を排除して別組織で復刊するのではないかと疑う声もあった。

しかし、雑誌の「休刊」とは事実上廃刊と同義で用いられるのが出版業界の慣習である。従って、「休刊」という用語が用いられていたという一事をもって、しばらくしてから復刊することが当然に予定されていたという含意を読み取ることは不適切である。

(5) 結論

ア　会社解散決定の目的は複数あり、労働組合員との争議もその重要なものの一つであり、この時機の解散を決定したきっかけでもあったことは間違いないものの、以前から恒常的に売上への不安を抱えていたこと(定期購読者の減少)、広河氏の年齢による健康不安問題(2018 年夏には入院、手術もしていた)、社員の一部が労働組合を結成して争議となり、デイズジャパン社に対し強く労働者の権利を主張するようになったことという複数の事情が重なった結果の判断といえ、労働組合員の排除のみを目的にしたものであったということはできない。

イ　財団法人に行わせようと構想されていたことをはっきり確認できたのは、DAYS 大賞の承継という、デイズジャパン社の事業の一部のみであり、DAYS JAPAN のような雑誌の制作および販売も含めて承継させようとしていたことをうかがえる資料は確認されなかった。財団法人の事業開始後に事業内容を拡大することは理屈上は可能であるが、少なくとも当初から雑誌の制作、販売を予定していたという事情は確認されなかった。

したがって、デイズジャパン社の事業と財団法人に担わせることを構想されていた事業に同一性があるとまではいえない。

ウ　財団法人ではデイズジャパン社の労働組合員以外の社員を雇用する予定だったのではないかという噂はあり、もし週刊文春報道がなければ、実際にそのような雇用が実現していた可能性はある。実際には週刊文春報道により財団法人の事業は大きく予定を狂わされ、詳細は不明であるが、少なくとも、デイズジャパン社の労働組合員以外の元社員が雇用されているという事情はなく、そのような構想の存在を裏付ける明確な資料は確認されなかった。

エ　デイズジャパン社の預金口座 6 つを精査した結果、デイズジャパン社の預金が財団法人に流れていたということはなかった。

オ　結論

以上より、調査の結果、検証委員会としては、デイズジャパン社の会社解散決定を、違法な「偽装解散」と評価することはできないと判断する。

3 なお残る問題点

ただし、会社解散決定は労働組合との争議が重要なきっかけになったのは事実であり、「労働組合員がいるなら会社なんてやめてしまおう」というような、労働者の権利を守る発想が全く無い経営判断であったことは、解散の経緯における重要な事情として改めて指摘しておく。

経営者は通常、少しでも事業を継続させようと努力するものであるし、実際に広河氏も、労働組合との争議の前までは、何度も「社長をやめたい」などと周囲に漏らしながらも、デイズジャパン社の経営を続ける努力をしてきたといえる。ところが労働組合が団体交渉を申し入れてきたとたん、一切の経営継続努力を考えることもなく、社員らと会社存続の方向性について協議することもなく、

社員の雇用機会喪失について全く躊躇なく、会社解散をただちに決定したということは、経営者としての自覚や倫理感が欠如したものであると言わざるを得ない。

解散決定時には、試採用から３か月、本採用から１カ月も経っていなかった社員(I)もいた。この社員はほかの会社の内定を断ってまでデイズジャパン社に入社していた上、就業期間が短くて失業給付を受けることもできないという状況だった。このため、顧問社労士も、「他の社員からも彼女が同情されるのは無理はない」と広河氏に伝えていたが、広河氏はこれについて顧問社労士に対し「*DAYSを選んだのはIさん自身。解散は会社の経営サイドが決めることなので、納得しない人がいても仕方ないと思います*」とメールで伝えていた。このようなことにも、社員を対等な立場の人間として尊重しない広河氏の日頃の態度がよく表れていたといえる。

そもそも売上の不安や広河氏の健康問題は以前から抱えていた問題であり、これらを抱えながらも、「定期購読を続けてください」という継続キャンペーンを行うなどしてなんとか経営を持続できてきたのであるから、売上不安や広河氏の健康問題のみが要因であれば、必ずしもこのタイミングで会社解散が決定する必要はなかったはずである。

また、会社解散というのは社員にとっても極めて深刻な事態である以上、可能な限り会社を存続できる方法はないか、社員にもある程度情報と悩みを共有し、ともに存続に向けて努力するという選択肢をとることもできたはずであるのに、広河氏にはそのような選択肢は一切なかった。

労働組合からの団体交渉を受けるや、それをもって「*F問題を機に、株主は会社がDAYS設立の志とは全く異なるものに進んでいる実情をつきつけられた*」と捉え、第一回の団体交渉からわずか1か月で会社解散を決定したというのは、労働者からの権利主張を脅威に感じ、労働者の権利を尊重しながら会社を経営を継続するつもりはないという広河氏の姿勢が露骨に表れたものだった。「労働組合員を社員に抱えてまで会社経営をしたくない」という広河氏の考えから、労働組合による争議が始まったことが会社解散決定の最終的なきっかけになったということは、広河氏によるデイズジャパン社の経営が、いかに労働者からの権利主張を無視したものであったかが解散決定の経緯にもよく表れたものといえる。

第９　一般財団法人日本フォトジャーナリズム協会の現状についての状況

第８で述べた通り、日本フォトジャーナリズム協会は、デイズジャパン社の「偽装解散の受け皿」と認定するような事情は認められなかった。

ただし、一般財団法人日本フォトジャーナリズム協会は広河氏が500万円を拠出して既に設立済であり、解散手続はとられておらず現在も存続している。従って、日本フォトジャーナリズム協会が今後広河氏の構想を受けた活動を行うことは可能ではある。

このことは法律上の問題を生じるものではないが、もし、広河氏が、ハラスメント加害を正面から認めず、被害者らに謝罪も賠償もしない状況下で、広河氏が多額の資金拠出を行った財団法人が、広河氏の意を受けた活動を行うとすれば、特に深刻なハラスメント被害者らにとっては必ずしも承服できるものではないと思われる。このため、検証委員会は財団法人の今まで及び今後の活動内容について調査の必要があると考えた。判明したことを以下述べる。

1　定款記載の目的

デイズジャパン社解散決定の翌月である2019年10月24日、代表理事を広河氏として一般財団法人日本ジャーナリズム協会が設立された。設立時の定款によると、設立者は広河氏で、設立に際して広河氏が拠出した財産は500万円である。また、設立時評議員3名は、デイズジャパン社代表取締役の川島進氏、広河氏の妻である小川美奈子氏のほか、広河氏の以前からの知人である。設立時理事は広河氏、デイズジャパン社取締役の土屋右二氏、デイズジャパン社株主であり顧問税理士の富岡美也子氏である。また、設立時幹事はデイズジャパン社監査役の守屋祐生子氏である。この評議員、理事、監事は夏頃に手続をとって変更されたということがわかり、現役員を調べるために登記を取得したが、変更が登記されていなかったため、現役員が誰なのか登記から知ることはできなかった。広河氏に検証委員会から尋ねても、広河氏は質問に答えようとせず、「日本写真家協会の方々にお願いした」としか述べなかった。

設立時の事務所の所在場所はデイズジャパン社と同じく、「世田谷区松原一丁目37番19号」とされていた。定款に記載されている「目的」は次の通りである。

「この法人は、日本国内及び海外において、フォトジャーナリスト及びフォトジャーナリズムにかかわる仕事をする人を育成し、それによって世界で起こっている事実が多角度から報道されることで、人々の「人権」や「知る権利」を守り、また、援助を必要としている人々へつながる情報等を提供することを目的とし、その目的に資するために次の事業を行う。
(1)国際フォトジャーナリズム大賞に関する事業
(2)フォトジャーナリズム育成に関する事業
(3)その他この法人の目的を達成するために必要な事業」

2　設立の動機

広河氏はデイズジャパン社が主催してきたDAYS大賞のような、フォトジャーナリストを志す者が作品を発表できる機会は継続し、フォトジャーナリスト育成の場として残したいという強い思いを持っていた。広河氏が検証委員会に提出した資料に、2018年10月10日付で関係者に対し宛てた「DAYS国際フォトジャーナリズム大賞　1年間休止のお知らせ」と題するメモがある。これが実際に誰に宛てて発送されたのか、あるいはされなかったのかは不明であるが、DAYS大賞に対する広河氏の強い熱意がうかがわれる文章であるので、一部抜粋して引用する。

「創刊と共にDAYS国際フォトジャーナリズムコンテスト「DAYS国際フォトジャーナリズム大賞」も開始し、14回目を迎えた今年は、世界82か国から1万点を超える作品が寄せられるまでに成長しました。私たちはそこから選ばれた、大賞、審査員特別賞、パブリックプライズなど各賞を誌面やネットで発表するとともに、各地で写真展を開催しています。」
「私たちはDAYS国際フォトジャーナリスト大賞が、世界におけるフォトジャーナリズム振興の役割をより大きく果たすためには、この賞を非営利の財団法人の運営のもとに置いて、ジャーナリストを育てる大学や研究機関、DAYS JAPAN社以外のメディアとも連携する必要があると考えました」。

以上の通り、広河氏は、少なくとも2018年9～10月頃の時点では、デイズジャパン社を閉じた後も、財団法人が他の組織と協力してDAYS大賞のような写真コンテストを残すことを構想しており、2018年は休止しても2019年から行いたいと考えていた。

3　現役員

このような計画がその後どうなったのかについて現役員に問い合わせようとしたが、上述した通り、広河氏が財団法人の現役員が誰かを語らないという非協力的な態度を続けていたため、財団法人の現役員へのヒアリングをなかなか実施できない状況であった。10 月 23 日に役員変更が登記され、ようやく、現在の役員が以下の通りであることが判明した。

代表理事　内堀　毅
理事　桑原　史成
理事　黒木　英充
理事　木村　英昭
評議員　田沼武能
評議員　松本徳彦
評議員　新谷英治
監事　岡本達思

代表理事の内堀毅氏は公益社団法人日本写真家協会の会員であり、評議員の田沼武能氏は日本写真家協会会長である。広河氏は日本写真家協会の会員であり、2015 年より 5 年間の予定で、同協会が主催する名取洋之助写真審査員を務めていた。名取洋之助写真賞は、発表に関する同協会のホームページ上の説明によれば、「新進写真家の発掘と活動を奨励するために、主としてドキュメンタリー分野で活躍している 35 歳までの写真家を対象とするもの」である。広河氏は週刊文春報道を受けて日本写真家協会に退会届を提出し、日本写真家協会は広河氏の退会届を受理し、2019 年以降は名取洋之助賞の審査員から解任した旨が日本写真家協会のホームページに記載されている。

他の役員らは、写真家や中東研究者、原発問題に関わるジャーナリストやパレスチナの子どもの里親運動に関わった市民などなので、いずれも広河氏の人脈であることが推認される。

4　ヒアリングの打診と照会事項

検証委員会は 2019 年 11 月中に代表理事の内堀氏に連絡してヒアリングを打診し、12 月 2 日に実施予定であったが、「都合が悪くなった」として急遽キャンセルされてしまった。ヒアリング実施に替わり照会事項に書面で回答する旨の連絡があったので、検証委員会から以下の照会事項を送り、12 月 11 日までの回答を求めた。しかしこの期限までに回答がなされることはなかった。したがって、検証委員会としての調査はここまでが限界であると判断した。

（照会事項）

1　代表理事に就任したのは、誰からの依頼ですか。

2　代表理事以外の理事、評議員、監事の人選や就任の打診は誰が行いましたか。

3　代表理事への就任依頼があった時期はいつ頃ですか。

4　前代表理事は広河隆一さんですが、代表理事、理事、評議員、監事を全員変更する理由はどういうことでしたか。

5　代表理事就任を承諾された理由を教えて頂けますか。

6　広河さんとはお知り合いですか。お知り合いのきっかけを教えて頂けますか。

7　代表理事らの役員変更は今年 6 月 30 日付ですが、以来今まで何か活動されてきましたか。あればどのようなご活動をされてきたか、教えて下さい。

8　財団法人は今後どんな活動をする予定ですか。

9 広河さんは、もともとは、DAYS 大賞のような写真コンテストを引き継ぐ組織として財団法人を作ったと承知しています。財団法人としては、今後そのような写真コンテストを行う予定ですか。
10 財団法人は現在、誰かをスタッフとして雇用していますか。いる場合、それはデイズジャパン社関係者でしょうか。
11 財団法人の活動に必要な資金はどのように調達する予定か、資金計画を教えて頂けますか。
12 今後広河さんが財団法人の活動に関与することはありますか。ある場合、具体的にはどのような関与でしょうか。
13 広河さんは自ら 500 万円を拠出して財団法人を設立したと承知しています。この関係から、今後の財団法人の活動には広河さんの意向が反映されるということはないでしょうか。

なお、照会事項を送付する前のヒアリング打診におけるやりとりのなかで、内堀氏は、財団法人はデイズジャパン社とは一切関なく、ヒアリングをされても答えようがなく、検証委員会が調査している問題を財団法人と関連づけられることは「とても迷惑」である旨を述べていた。

財団法人の役員には現在はデイズジャパン社関係者は誰もいなくなっており、検証委員会としても、財団法人が今後広河氏と関与をもつと強く推認しているわけではない。しかし広河氏が 500 万円を拠出して設立した法人であることは事実であるし、広河氏が頑なに財団法人の新役員について検証委員会に伝えたがらなかった理由は現在も不明である。

第 10 デイズジャパン社のコンプライアンス

役員ら及びデイズジャパン社は以下のような責務を負っていた。

1 役員の監視義務等

会社の取締役は、「法令及び定款並びに株主総会の決議を遵守し、株式会社のために忠実にその職務を行われければばならない」(会社法 355 条、法令順守義務)。そして、取締役は、他の取締役の行為が法令等を遵守し適法かつ適正にされていることを監視する義務を負う(最高裁判決昭和 48 年 5 月 22 日ほか、監視義務)。社外取締役も同様である。

監査役は、「取締役が不正の行為をし、若しくは当該行為をするおそれがあると認めるとき、又は法令若しくは定款に違反する事実若しくは著しく不当な事実があると認めるときは、遅滞なく、その旨を取締役(取締役会設置会社にあっては、取締役会)に報告しなければならない」(会社法 382 条、適法性監査)。

取締役や監査役は、「その任務を怠ったときは、株式会社に対し、これによって生じた損害を賠償する責任を負う」(会社法 423 条 1 項、役員等の株式会社に対する損害賠償責任)。また、「その職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う」(会社法 429 条 1 項、役員等の第三者に対する損害賠償責任(悪意又は重過失が要件))。

2 事業者のハラスメント防止義務等

(1) セクシャルハラスメントやパワーハラスメントにより、身体、名誉感情、人格権などが侵害がされた場合は、不法行為(民法 709, 715 条)や安全配慮義務違反(雇用契約上の債務不履行、民法

415条)として、当該行為者とともに、その使用者は損害賠償責任を負う。労災保険の支給対象になる場合もありうる。さらに、行為者が刑事責任を問われることもありうる。

(2) このような民法上の損害賠償責任だけでなく、ハラスメントについては、事業者の措置(防止)義務がある。セクシャルハラスメントについては、2006年改正の雇用機会均等法がそれを明示している。

セクシャルハラスメントについて、雇用機会均等法(2006年改正)11条1項は、「・・性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう・・・適切に対応するために必要な体制の整備そのほかの雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」と規定し、厚労省指針(平成18年厚労省告示615号)は、事業者の措置義務として次のような項目を示している。

① 事業者の方針の明確化およびその周知・啓発
② 相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備
③ 事後の迅速かつ適切な対応(事後措置・調査義務・被害拡大回避義務・再発防止義務・被害回復義務)
④ 相談者・行為者のプライバシー保護、不利益取扱の禁止

(3) さらに、パワーハラスメントに関する事業者の責務として、「職場におけるパワーハラスメントに関して雇用管理上講ずべき措置等に関する指針素案」(厚労省2019年10月)は次のように指摘している。

○ 事業主の責務 法第30条の3第2項の規定により、事業主は、職場におけるパワーハラ スメントを行ってはならないことその他職場におけるパワーハラスメント に起因する問題(以下「パワーハラスメント問題」という。)に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる同条第1項の広報活動、啓発活動その他の措置に協力するように努めなければならない。 また、事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者(他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。)に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない

役員ら及びデイズジャパン社において上記の責務の履行状況はどのようなものだったか、以下具体的に検討する。

3 ハラスメントへの抗議とデイズジャパン社の対応

検証委員会は、広河氏が「セクシャルハラスメント／パワーハラスメントだ」と被害者や関係者から抗議されたり、批判されたり謝罪を求められたことがあることを関係者の証言から確認した。最も早いものは創刊後間もない時期で、直近では2017年のものである。

具体的な証言とこれに対するデイズジャパン社の対応は以下の通りである。以下の記載は時系列に沿ったものではない。

(1) ボランティアの男女からの抗議

ア 証言

・ 広河氏が、イベントのために出入りしていたボランティアの女性に「シャワーを一緒に浴びよう」

などと性的な誘いをかけていた。広河事務所で働かせて、そこでも何かあったようだ。少なくとも一人にはなんらかの身体的接触もあったようだった。これを知ったので、「こんなことはやめるように」と抗議した。これに対し広河氏は事実を肯定も否定もせず、「何様だ」「週刊誌に売るつもりか」などと自分を罵倒した。

他の女性ボランティアで、広河氏から入社を打診されるほど信頼が厚く年代も広河氏に近かった方が、「編集部のドアはあけておくこと」「ボランティアの女性を広河事務所に連れていかないこと」を広河氏に約束させた。広河氏はこの約束自体は断らなかったので、自分としては、事実上広河氏はセクシャルハラスメントを認めたものと受け止めた。その後自分はボランティアには関わらなくなった」(ボランティア　男性)

イ　デイズジャパン社の対応

証言した男性によると、広河氏は、ボランティアの男性及び女性から抗議を受け、諌められたが、その後も行動を改めることはなく、ボランティアらに対するセクシャルハラスメントはその後も続いた。抗議した男性にその後顔を合わせる機会があった際には、その男性を気に入らない様子が明らかだった。

(2)男性社員からの抗議

ア　証言

・ 社員の男性が、広河氏がボランティアの女性に対しセクシャルハラスメントをしていることを問題視して、広河氏に抗議した。土屋さん、守屋さん、川島さんという役員はいたが、会社の中のことを相談できるような人や、相談できる場がなかった」(デイズジャパン社　女性)

イ　デイズジャパンの対応

証言者によると、デイズジャパン社は、セクシャルハラスメントについて抗議した男性社員と、証言者を共に解雇した。検証委員会からの質問に対し、広河氏は、「そのような抗議を受けた記憶はない」と述べた。

(3)　女性社員からの抗議

ア　証言

・ ボランティアの女性から、広河氏からセクシャルハラスメントを含むハラスメントを受けたことを聞き、広河氏に対し「広河さんが彼女達にしたことはセクシャルハラスメントです、本人たちは意思に反していたと言っています」と抗議した。広河氏はどうしてもセクシャルハラスメントと認めようとしなかった。自分自身、広河氏から言葉によるセクシャルハラスメントを受けたこともあったので、「広河さんが以前私にああいうことを言ったことも、セクハラだったと思います」と述べると広河氏は無言で黙り込み、それ以上の対応をしなかった。

自分は、新しく入ってくる女性社員やボランティアがセクシャルハラスメント被害に遭わないようにしたいと思い、注意喚起の趣旨で、「広河さんはそういう問題行動をすることがあるから気を付けて」と伝えるようにしていた。自身が被害に遭った際には、自分の態度が広河氏に誤解を与えたのかとしばらく自責してしまっていたため、もし被害に遭ってしまった際にはそのような自責に陥らないようにしてあげたいという思いもあった。自分の退職間際に広河氏の海外出張があり、自分は同行しなかったが、新入女性社員(「X」)も含む何人かの社員が同行した。この出張の前、自分は、Xにも、広河氏はセクシャルハラスメントをすることがあると伝えていた。ところが広河氏はその出

張中に、なぜか、自分がＸに広河氏のセクシャルハラスメントについて注意喚起したことを知ったようで、出張中に、同行した他の社員から、広河さんが「僕が女性社員を口説いたとＸに話したか？」と激怒していたと聞いた。（デイズジャパン社）

イ　デイズジャパン社の対応

証言者は以下のように述べる。

・　広河氏は、自分が退職するにあたり、未消化の有給休暇を買い取ることについて合意していたが、退職後に実際に支給された給与額をみたところ、当初合意されていた日数より大幅に少ない日数しか買い取られていなかった。有給買取日数が減らされたことについては、自分が甲に対し広河氏のセクシャルハラスメントについて注意喚起したことへの報復であるとしか考えられないと感じ不満を抱いたが、それまでの広河氏の態度をよく知っていたため、これについて抗議しても疲弊し傷つくだけだと考え、そのままあきらめざるを得なかった」

広河氏はこのように、セクシャルハラスメントの告発にも至らないような社員間の情報共有にさえ不機嫌となり、報復的措置をとることもあったということが表れている一例である。

(4)　女性社員による、守屋氏への告発

ア　証言

・　当時在籍していた社員全員が、守屋氏の秘書である、アウレオ社のＤさんによる個人面談を受けることがあった。広河氏が社員の働きに不満があり、何が問題で社内が上手くいかないのかをヒアリングする目的だったと思う。その面談の機会に、自分が受けたセクハラについて伝え、広河氏にそのような問題行動がある旨を報告した。Ｄさんはその場では真剣に耳を傾け、「話を持ち帰ります。聞いて困惑しています。重大なことだと思います」等返答された。Ｄさんはその話を守屋氏に報告したということだったが、Ｄさんからその後、私が報告したセクハラ問題についての返答として、『広河さんの行動をセクハラと捉えるのは、あなたの気のせいであり、自意識過剰のせいなので、対処はしません。以上が守屋の答えです』と告げられた。」（デイズジャパン社　女性（R））

イ　デイズジャパン社の対応

この件については、広河氏以外の役員が広河氏のセクシャルハラスメントを具体的に知り得たはずであるということを直接根拠づける、数少ない重要な情報なので、これについて検証委員会はＤ及び守屋氏に確認した。これについてのＤ及び守屋氏の説明は以下の通りだった。

【Ｄの説明】

Ｒさんともう一人の女性社員から、広河さんの言動について「セクシャルハラスメント」という言葉が出たことはあった。しかし、もごもごした説明で、何を言っているのか全くわからなかったので、守屋に報告すべき事項とも考えず、その時すぐには守屋に何も報告しなかった。その後しばらくしてから役員会の折に、「そういえば以前、女性社員から、『広河さんがセクシャルハラスメントをしていた』という言葉を聞いたことがあった」と話したところ、守屋から「どうしてその時すぐに言わなかったの、そんなの名誉棄損じゃないの」と言われた。広河さんの言動について「セクシャルハラスメント」という言葉を聞いたことがあるのはその時のみである。

【守屋氏の説明】

社員がそのようなことをＤに述べたという経緯については聞いた記憶が無い。

Dが検証委員会について説明したというその経緯についても記憶に無い。

情報提供をした社員(R)と、D及び守屋氏の証言は明らかに食い違うが、どちらの証言の信用性が高いといえるかについて以下で検討する。

Dはアウレオ社の役員で守屋氏の秘書を務める女性である。デイズジャパン社への出向や同社での業務については、守屋氏によれば「私が行けないからDに代わりに行ってもらってきた」ものであって、いわば自分の手足としてD氏をデイズジャパン社に出向させていたということになる。実際、Dは、「デイズジャパンにおける業務は、広河氏を支えたいと考えていた守屋の指示を受け、守屋に報告を行っていた」と述べる。日常的に守屋氏の指示を受け、報告義務を果たしてきたDが、「広河氏のセクシャルハラスメント」という言葉を耳にして、守屋氏にすぐに報告しなかったということはそれ自体不自然で考え難いことである。仮に本当に「もごもご言うばかりで何を言いたいのかわからなかった」ということであったとしても、「セクシャルハラスメント」という言葉が出たのにこれを、日常的に指示を受け報告していえる上司に何も伝えなかったというのはそれ自体不自然である。「セクシャルハラスメント、と言っていましたが、もごもご言うばかりで何を言いたいのかわからなかったのですが」とありのままに報告するのが自然であろう。

そもそも、社員らの説明が「もごもご言うばかりで何を言いたいのかわからなかった」というのも、理解できなかったのであれば詳しく聞き直せばいいだけのことであり、そうせず放置したというのはそれ自体不自然である。「セクシャルハラスメントがあった」という内容は、信じるにせよ信じないにせよ、どちらであっても、それ自体通常軽視して聞き流せるような性質のものではない。信じなかったとしても、社員が社長について事実もないのに「セクシャルハラスメントをしていた」と述べているということになり、社内の規律や社長と社員の関係性に不安を感じる事情である以上、「わからなかったからそのままにした」というDの説明はそれ自体において不自然で信用性が低いと言わざるを得ない。

この情報提供をしたRと同時期前後に在籍していた別のある社員は、この頃広河氏がある女性ボランティアにハラスメントをしており、これについてその女性ボランティアがDに相談したところ、守屋氏もDも何も対応せず、握りつぶされてしまった、と述べている。検証委員会はそのボランティアの女性には直接話を聞くことはできなかったが、Dが、「広河さんの助けになることをするように」という守屋氏の指示のもと、デイズジャパン社の社員の人事について広河氏の手足となって広河氏の希望する方向に誘導する動きをしていた件について、他に少なくとも2件の具体的なエビデンスを検証委員会は入手している(第9の4(4)において詳述)。Rにより証言された、ハラスメント被害について耳にして守屋氏に伝えながらも被害申告者を助けることはしない、というDの行動は、このような他の社員による情報提供とも符合する。

更に、Rについては、同時期前後に在籍していた他の2名の元スタッフから、検証委員会に対し、「広河氏のセクシャルハラスメントについて知っていた人」として名前が挙がった。全く別個にヒアリングを行い、また、相互に、検証委員会に対し情報提供をしたことを知らない状態であったにも関わらず、2名の社員が証言をしたこの女性社員の名前を挙げ、「Rさんは、広河さんがセクシャルハラスメントをしていたことを知っていて、悩んでいた」との証言が寄せられた。このことは、Rが、広河氏のセクシャルハラスメントについてなんとかできないかと動いていたというこの証言内容とも符合する。

以上を総合すると、情報提供をしたRの証言の信用性はDの説明の信用性より明らかに高いと言わざるを得ない。

したがって、実際にはDは、この女性社員の説明の通り、広河氏のセクシャルハラスメントについて具体的に聞かされ、いったんは深刻なものと受け止めて守屋氏に報告したが、守屋氏がそれを信

じなかった、あるいは重要と受け止めなかったため、情報提供した社員に対して「何も対応しない」と回答したと考えるのが自然であり、検証委員会はそのように認定する。

(5) ボランティア女性からの抗議

ア 証言

・ 広河氏の海外出張に複数のボランティアが同行したことがあった。その際、広河氏がそのうちの1人の女性にホテルの部屋でキスしようとした。その女性はショックを受け、同行した他のボランティア女性に相談し、相談されたボランティアが自分に連絡してきたので、自分が被害女性の言い分を広河氏に伝え、「それは、ダメです」と述べた。「謝罪すべきですよ」ということを伝え、広河氏は被害女性に対して渡航費相当額程度を支払った。

このことは自分だけで抱える話でもなかったので、アウレオ社のDに本件について話したが、他の役員に直接伝えることはなかった。(デイズジャパン社 女性)

イ デイズジャパン社の対応

(ア) 広河氏は、「このような件があったのではないか」という検証委員会からの質問に対し当初は「同じ部屋にいて、近づいただけでどこにも接触もしていないがむこうがセクハラととらえたならそういうことになってしまうから払った。」と、ボランティアの女性に金銭を支払ったことは認めたが、セクシャルハラスメント自体については曖昧な言い方をしたり、「同じ部屋にいただけだ」と強弁した。これに対し検証委員会が「何も悪いことをしていないならなぜお金を払う必要があったのか」「被害女性とあなたの間でやりとりした女性社員は、あなたに対して『それはダメです』と述べ、謝罪すべきだと考えて仲介した、と言っている」と述べると、不機嫌な表情で黙りこんだ。

(イ) Dは女性社員からこの件について聞いたことがあることを認め、守屋氏に報告したとも検証委員会に述べた。しかし「守屋がなんと言っていたかは覚えていない」と述べる。また、他の社員も、この、被害者と広河氏を仲介した女性社員から、「女性社員がDにもこの件を伝えたと聞いた」と述べる。

従って、この件をDが知っていたと認定する。

(ウ)そして、先にも述べた通りDは守屋氏の部下にあたり、守屋氏の意を受けてデイズジャパン社に出向して働いていたのだから、守屋氏に対して業務報告をすべき立場にあった。

また、守屋氏は、「このときのことかはっきりとはわからないが、多分この時のことだろう」としつつ、「Dから、女性が、『広河さんから抱きつかれた』と言っている、というような話を聞いたことは一度ある。このときのことがそれなのかもしれない。これについて広河さんと直接話をしたことはない。」と述べる。

更に、被害者と広河氏を仲介した女性社員は、「広河さんはなんでも守屋さんに相談していたから、この件も広河さんから守屋さんに伝わっているのではないかと思っていた」とも述べる。

このことからすれば、広河氏がこの件でセクシャルハラスメントとして抗議を受けたたことについて、守屋氏も当時Dから報告を受けて知っていたと考えるのが自然である。以上より、検証委員会としては、守屋氏もこの件を認識していたと認定する。

(6) アシスタント女性からの抗議

ア 証言

・ 東日本大震災後、被災地福島の取材をする際、アシスタントとして同行することに誘われた。現地を案内してくれる方と一緒に色々まわったが、夕方頃になってその方が「立ち入り禁止区

域に入れる」と言い出し、広河氏が「それはちょっと入ってみたいですね」と応じて、急に行くことになってしまった。広河氏は「君のことは放射能から絶対守る。僕はチェルノブイリに何度もいっていて、女性に与える放射能の影響は熟知している」「ガイガーカウンターの数値がこれ以上になったらそれ以上は進まない」といっていたので、そういう約束なら、とついていかざるを得なくなった。「アシスタント」として同行しているのに、自分が行かないのではガイドの方の手前、広河氏の面子がたたなくなってしまうだろうというように気を使ったのと、広河氏が約束を守ってくれるだろうと思ったからだった。原発のごく近くにいって、放射線量が高くなり、ガイガーカウンターは警戒音がピーピー鳴りっぱなしだったが、広河氏は全く意に介さなかった。警戒区域から車で出るときに警察の検問のようなものがあって「お話を聞かせてほしい」と警察に連れていかれた。広河氏には「君は何もしゃべらなくていい」と言われたが、約束に反して線量が高い地域に連れていかれて被曝が不安だった上警察に話をしなくてはならないような状況になり怒りと不満が爆発した。事後に抗議し、直接の謝罪を求めたが広河氏はなかなかその場をもうけようとせず逃げて、社員に協力してくれる方がいたので広河氏がいる時にデイズジャパン社に行って抗議することができ、やっと直接謝罪する場がもうけられた。(アシスタント　女性)

イ　広河氏の対応

検証委員会が関係者に「広河氏のハラスメントについて何か聞いたことはないか」と尋ねたのに対し、限られた調査範囲の中であるにも関わらず 5 人もの人が「原発近くに連れていかれたとして女性から抗議を受けたという件は知っているが、それについては広河さんから後日、その女性から勘違いだったと謝罪されたと聞いている」と述べた。このことからすれば、広河氏は周囲に「あの時の女性からは後日謝罪を受けた」と何度も繰り返し話していたのだろうと思われる。

この「謝罪」とはどういうことだったのか、当該女性にどのようなことだったのか確認したところ、以下の通りだった。その女性は広河氏によって、事前に約束もなかったのに放射線量が高い原発近くに連れていかれたことや、ヌード写真を撮影されることを断れなかったことなどを知人に相談していた。広河氏に抗議した後、相談を聞いた人から「聞かなかったことにしてほしい」「(この業界で仕事をしたいなら)広河さんとの関係は修復したほうがいい」という趣旨のことを言われたことがあり、弱気になってしまっていた時期、偶然、デイズジャパン社の近くのカフェで広河氏と顔を合わせてしまう機会があった。その際女性は、動揺したこともあり、挨拶した上で、「福島でのことは別に、今後も仕事ではよろしくお願いします。先日は感情的になってしまいました」という趣旨のことを述べたことはあったが、原発近くに連れていかれたこと自体の抗議を撤回する趣旨では全くなかった。

検証委員会は、女性からそのことを確認したことを広河氏に伝え、「女性は、あなたに抗議したことを勘違いだったと撤回したわけではないと言っているが」と伝えたが、広河氏は「私は謝罪と受け取った」と反論した。

ウ　役員らの対応

検証委員会からの「広河さんのハラスメントについて何か聞いたことはないか」という質問に対し、「ひとつだけ聞いたことがある」と川島氏も守屋氏も述べるのがこの件である。

この女性がデイズジャパン社編集部を直接訪問して広河氏に抗議したため、他の社員の目にも触れたためだと思われる。しかし4で後述する通り、川島氏も守屋氏も、これについての広河氏の説明を鵜呑みにしたのみで、当事者への調査をすることなどは一切なかった。

4 役員らの監視義務の履行状況

3に記載した広河氏のハラスメントへの抗議への対応を踏まえつつ、役員らの監視義務の履行状況について役員ごとに述べる。

(1) 役員ら全体による監視義務の放棄

役員全体の状況を概括すると、3で述べたような広河氏のハラスメントに気付く機会は十分あったにも関わらず簡単な調査さえもせず、また、現に一部の被害情報については耳に入っていたにも関わらず、なんらの対応もしなかったということができる。各役員らが社員でのハラスメントを未然に防止しようという発想で社内でのハラスメント防止策を講じ、会社としてのハラスメント防止方針を策定して周知したり、相談体制を整えるというようなことも、発想自体なかったようである。

このようなことからすれば、取締役、監査役含め役員ら全員が、広河氏の違法行為や不正行為について監視する義務を怠っていたとしかいいようがない。そもそも立場上、広河氏に対する監視義務があるという自覚自体が役員全体に乏しかったといえる。

役員らがこのように職責に基づく責任を全く履行しない状況から、ハラスメントへの告発の声は社員らからはなかなかあがりづらく、勇気を奮った告発者が声をあげてみても、適切な対応はまったくなされなかった。それどころか告発者は報復として退職に追いやられることさえあり、これについても役員らが問題視することさえなかった。

総じていえば、この背景には、役員らにはそれぞれ、程度の差こそあれ、広河氏の業績に対する尊敬に基づく広河氏への信頼と敬意があり、「まさか広河さんがそんなことをするはずがない」という思いこみがあったこと、広河氏の年齢や健康状態から「そんなことをするはずがない」という性暴力加害者像についての一種のバイアスがあったこと、広河氏の仕事の前には「多少の私的な不品行」程度のことは目をつぶるべきだというような感覚があったこと、そもそも経営者としてわきまえておくべきコンプライアンス意識が欠如していたことがある。

このような役員らの状況が広河氏のハラスメントを温存し助長させ、新たなハラスメント被害者を生み続ける温床となったことは極めて重大と言わざるを得ない。

以上の概括的状況と別に、個々の役員について問題にすべき事情について、以下に述べる。

(2) 川島取締役

ア 3(6)の件について

「アシスタント」の女性が、「放射線量が危険なところにはつれていかない」という事前の約束に反して、福島第一原発の近くに連れていかれ、事後に抗議したという件については、川島氏も耳にし、広河氏に「どういうことなのか」と問うたという。

しかし川島氏は広河氏から「この女性は、あとで、抗議したことについては勘違いだったと謝られた、と聞き、「そうだったのか」とそのまま納得してしまった。

川島氏はこの抗議をした女性に直接事情を確認したことはなく、ただ、広河氏の説明を聞いて鵜呑みにしたのみで、「万一にもハラスメントがあってはならないから念のため調べよう」という意識は全くなかった。

具体的な抗議があった以上、会社としてはその女性からも話を聞くという調査をすべきだった。

イ　また、取締役の川島氏については、複数の社員が、「川島さんは、酒席で、『広河さんには女性問題があった。裁判までいきそうになったことがあった』と言っていた」等と、広河氏のなんらかの「女性問題」を知っていることをにおわせたことがあると語るものが複数名いる。これについて検証委員会から川島氏に尋ねたところ川島氏はこれを否定した。

「広河氏の女性問題」について川島氏がどの程度の認識をもっていたかについては、監視義務違反の有無や過失の程度に関わるので、これについて、社員と川島氏の言葉のどちらの信用性が高いといえるかについて検討する。

社員らが述べる川島氏の言葉は抽象的で、また、川島氏がどの程度知っていたか、どのようなことを語ったかについて殊更に悪質さを強調するような説明はない。もし社員が積極的に事実に反することを証言したいのであれば、川島氏が広河氏のセクシャルハラスメントについて深く知りながら握りつぶした、などと具体的に述べ、悪質さを強調しそうなものであるが、社員らの説明は「川島さんが話していたことは抽象的なものにとどまっていた。どのくらいのことを知っているかまではわからない」というものであり、経験したありのままを正直に伝えているものと思われる。

そもそも広河氏のセクシャルハラスメントについては、異なる期間に在籍していた複数の社員から、「セクシャルハラスメントかどうかははっきりわからないが、女性に関して問題があるという噂は聞いていた。」「辞めた女性社員について『あの時もね、、、』というように含みがある言い方を社員同士がしているのを聞いたことがある。」「広河さんは女好きだという噂を聞いた」と等の証言が寄せられており、かなりの社員が、はっきりとセクシャルハラスメントと言えるかわからないにしても、少なくとも「広河さんには何か女性に関して問題があるという噂がある」という程度の認識を持っていたと思われる。また、社員のみでなく顧問税理士も、「編集部に出入りしていたライターから、『広河さんの女性問題は有名ですよ』と聞いたことがある」とか、「退職する女性社員と退職手続についてやりとりしていた際に、『広河さんから、つきあってほしいと言われた』という趣旨の言葉を聞いたが、当時は信じられなかった」、などと述べ、やはり、必ずしも具体的ではないまでも、広河氏の女性問題について耳にしたことはあったことを認めている。更に、講談社が発刊していた「DAYS JAPAN」の編集長だった、取締役の土屋氏は「講談社時代にも女性関係の噂を聞いたことはあった。若い女性に手を出して不倫しているというような内容だった」と述べている。

このように、広河氏の「女性問題の噂」を相当数の社員や外部の税理士までもが抽象的には耳にしていたような状況があったことや、検証委員会が把握した具体的被害件数の数の多さからすれば、時々社員らと飲食する程度の交際はあり、しかも講談社の「DAYS JAPAN」でも広河氏と一緒に仕事をしていた川島氏が、「広河氏の女性問題」を噂レベルでさえ全く聞いたことがなかった、というのは、それ自体不自然で考え難いことである。

また、川島氏の検証作業に臨む態度としては、2019 年 1 月 28 日に社員らに対し「検証委員会には、会社に都合が悪いことは書かせない」と述べていた上（第 1 の 3(2)参照）、これについて検証委員会から尋ねられると、録音の存在がわかるまでは否定していたなど、自らに不利益なことはとりあえず否定しておく、という不誠実な態度がみられる。このことからしても、川島氏が、「広河さんのハラスメントの噂は、原発近くに連れていかれた女性の件以外は聞いたことがない」と述べる言葉の信用性は低いと判断せざるを得ない。

以上から、これについては社員らの証言のほうが信用性が高く、川島氏は「広河氏の女性問題」について、なんらかの認識はあったものと認定する。

ウ　ただし、川島氏が「広河氏の女性問題」が女性の意に反する深刻な性暴力であるとまで認識していたかについては別問題である。

そこまで深刻な事態だと認識していたのであれば、むしろ酒席で社員らに「女性問題がある」などと軽々しく述べることはさすがに考えがたい。酒席で話題のネタのように話していたという態度からすれば、川島氏はおそらくは、「不倫」「女遊び」というような、「私生活の不品行」程度に矮小化して認識していたのではないかと推察される。そして、「その程度のことは男性にはよくあることであり、目をつぶってあげるべきだ」というように、他の男性の性的な不品行を暗黙のうちにかばってに寛大な態度をとるという一部の男性に見られる傾向が川島氏にもあって、「広河氏の女性問題」には介入しないという態度をとっていたのではないだろうか。

このように述べるからといって、検証委員会として、川島氏の責任が軽いと考えているということではない。むしろ、本当に相互の自由意志で性的関係を持っている「不倫関係」であるとしても、会社の代表者が若い女性ボランティアや社員と性的関係を持つことは立場上不適切ではないか、とか「そもそも本当に単なる不倫なのだろうか、社長とスタッフという関係性では、女性側は嫌でも断れなかった可能性はないだろうか」という疑問をもたず、無策のままであったたことは、会社組織に経営責任を持つ役員として非難されるべき事情であり、取締役としての監視義務を誠実に履行していたとは到底言えない態度である。

本来、取締役は、社内でのハラスメント発生を予防し、発生してしまった場合には厳正に対処すべき責任を負っている立場である。代表取締役が女性に対して不適切な関りをしている可能性に気づいたのであれば、本人や関係者に質すなどの調査をすべき職責を負っていたのであるから、「広河氏の女性問題」を耳にしながら何も対応しなかったということは、その職責や立場に照らして、著しく不適切といわなければならない。

本件では、ハラスメント加害者と疑われていた人物が、代表取締役という、社内で最も強い権限を持つ人物であったことは、社員らからは非常に告発の声があがりづらいということは当然であった。このことから、代表取締役に対して物を言える立場としての取締役の責任は尚更重かったといえる。その責任を果たしてこなかったことは広河氏によるハラスメントが長期間にわたり続いてしまったことの重大な背景事情であるといえよう。

(3) 土屋取締役

講談社の「DAYS JAPAN」編集長だった土屋右二氏が取締役に就任したのは、広河氏からの依頼によるものだった。土屋氏は就任について「広河君のジャーナリストとしての能力を評価していたので、広河君を助けられるならと思って承諾したが、経営に関わるつもりはないと伝え、広河君もこれをわかっていた」と述べる。要は、会社設立に必要な取締役の人数を揃えるために、形式的に就任したにすぎず、会社との間では、取締役としての職務は果たさなくていいという合意があった、いわゆる名目的取締役だったといえる。

土屋氏は実際に、ごく初期の頃に挨拶程度に出席した場合を除いては取締役会には欠席し、毎回委任状を提出していたのみであった。また、週刊文春記事の一般発売日の前日に早刷り記事を見て対応にあたっていた他の役員と異なり、新聞に掲載された週刊文春の広告を見て

初めて報道を知って驚いたと述べるなど、実際にデイズジャパン社の経営への実質的な関与はほぼなかったといえる。

ただし、名目的取締役であったからといって取締役としての監視義務から免れるものとは当然にいうことはできない（最高裁昭和 55 年 3 月 18 日第 3 小法廷判決等参照）

また、土屋氏は広河氏が講談社の DAYS JAPAN に関わっていた時期に「広河君が社内の若い女性に手を出したという噂はあった。不倫ということだと思っていたが、1回だけではないのではないかという印象はあった」と、広河氏には女性に関してなんらか問題がある人物であったという認識は持っていた。更に、土屋氏はデイズジャパン社創設初期の頃こととして「会社に行ったら、何か広河さんに強く叱責された後だった様子で、複数の女性社員が涙ぐんでいて、異様な雰囲気だったのを目撃したことがあった」と述べる。

このようなことからすれば、土屋氏にも、広河氏のハラスメントに気付くきっかけが全く無かったとはいえないのであり、立場に伴う相応の職責を果たすべき義務があったといえる。

(4) 小川取締役

小川氏が取締役に就任したのは会社解散が決まった後の 2018 年 11 月で、就任していた期間はごくわずかである。小川氏は他の出版社で勤務しており、デイズジャパン社の経営にはそれまで全く関与してこなかった。取締役に就任したのは、いってみれば夫であった広河氏が会社を畳むための手伝いというのが動機であって、「できる作業はなんでもやるつもりだった」と述べる。就任して1カ月で週刊文春の報道があり、わずかな期間でほぼ実働からは離れることとなった。

このように就任期間が短く、広河氏のハラスメントが横行していた期間の経営への関与はほとんど無いことからすれば、広河氏のハラスメントについて役員としての監視義務不履行の責任を問うのは相当ではない。

しかし、小川氏の就任直前に発生した派遣社員 J の自殺未遂の件について、労働組合員が関与したと思いこみ、不十分な調査で I の懲戒処分を行ったことについては大きな問題があったと言わざるを得ない。この際は小川氏には、J の自殺未遂について会社として原因を排除しないと J から安全配慮義務違反を問われてしまうという焦燥と危機感があり、Jが改変した資料を基に誤った判断に誘導されたとはいえ、I が原因と決めつけず、Iから事情を聴いて資料提出を受けるなどすればIに懲戒相当事由は無いことはわかったはずである。それを怠って拙速な判断を下したことは非難に値する。

また、小川氏は、週刊文春の報道以降も、すぐに広河氏の性暴力については信じることができず、最終号の表紙において「性暴力」という言葉を掲げることに反対するなど、役員としては必ずしも適切ではない言動もあった。ただし、性暴力加害者の配偶者という立場では小川氏も広河氏の被害者であるという面もあり、その後には検証委員会への協力を含め、事実を受け入れた対応をしていることからすれば、取締役としての責任を問うのは相当ではないと思料する。

(5) 守屋監査役

ア 3(4)の件について

3(4)において述べた通り、守屋氏は、D を通じて、当時、女性社員 R から「広河氏はセクシャルハラスメントをしていた」と伝えられていたにも関わらず、何も対応しなかった。

守屋氏はそもそもこの件について「記憶がない」と述べるので、何も対応しなかった理由は不明である。守屋氏は、検証委員会のヒアリングにおいて、セクシャルハラスメント被害を訴えている

女性達について「ジャーナリストを目指す人だったら、はっきり意思を主張してほしかったと思う」「いまだに私は信じられないのと、その時はその人は広河さんを好きだったんじゃないのと思ってしまう」とも述べており、広河氏が女性の意に反する性暴力をふるったということ自体、いまだに十分には信じられないというような態度であったので、当時もそのような感覚で、性被害の告発自体を軽視していた可能性がある。

　また、守屋氏は経済的に大きな支援を継続するほど広河氏の業績への敬意が強かったので、「こんなに素晴らしい人がそのようなことをするはずがない」と思いこみ、事実ではないだろうと決めつけ、それに反する言葉を聞きいれる発想が無かった可能性もある。

　どのような理由であれ、社員から、広河氏の「セクシャルハラスメント」という言葉を聞かされた以上、その社員や広河氏に事情を確認したり再発防止策を具体的に講じる等すべきであった。

イ　3(5)の件について

会社の代表取締役がボランティアの女性に対し意に反してキスしようとした、というのは大変な問題であった。

3(5)で述べた通り、検証委員会としては、守屋氏はＤからこの件について報告を受けて認識していたものと認定する。

しかし守屋氏はこれについて「おそらくそのときのことかもしれないが、女性が『広河さんから抱きつかれた』と言っていた、とＤから聞いた」と述べるのみで、これについて何か役員として対応したことはなかった。守屋氏はＤから、広河氏の言葉として「ぼくは何もできないじゃないですか」という言葉を聞いたと述べ、これについて「相手がどう受け止めるかがこちらの思惑と違う場合もある。たとえばお茶を飲みにいかないかと聞いただけで『誘われた』などと発展して考える人もいる。そういう流れの感じで受け止めた」と述べる。これについて検証委員会が「お茶に誘うのと『抱き着く』ではかなり違う行為で、検証委員会としては、争いようもないセクシャルハラスメントがあったと認定している」と述べると、守屋氏は「広河さんは、『同意の恋愛』というようにとらえていたのだと思う。例えば元上司と部下で、結婚することもある。結婚しなければ、過去につきあっていた女性たちから、いつなんとき訴えられるかわからないということですよね」と、セクシャルハラスメントについて無理解な言葉を述べていた。　第2の3(2)で述べたように、守屋氏は広河氏の業績を高く評価しており、強い敬意ゆえに、広河氏がハラスメントなどするはずがないという思いこみが強固だったと思われる。もっといえば、広河氏の業績への評価が高かったゆえに、広河氏の業務の妨げになるようなハラスメント告発については、耳に入っても、「広河さんの仕事の前にはたいしたことではない」というバイアスがかかり、告発を無視する行動をとったのではないかと推察される。少なくとも、監査役として、社内、とりわけ代表取締役に違法行為やハラスメントがないかについて注視し、あれば是正しようという姿勢は全くなかったことは間違いない。セクシャルハラスメントについての一般的な無理解と広河氏への敬意を背景として、明らかな問題行為について認識しながら何も対応しなかったことは監査役としての立場と職責に照らし強い非難に値する。

ウ　3(6)の件について

3(6)の件については、守屋氏も「知っている」と述べるが、川島氏同様、守屋氏も「広河さんから『その人からは、後で会ったときに、あの時の抗議は勘違いしていた、すみませんでした、と謝られた』と聞き、そうだったのかと思った」と、その抗議者に直接事実確認をするなどしないまま広河氏の言い分を信じた旨述べる。

また、検証委員会が「その女性は意に反して福島第一原発近くに連れていかれることになってしまったそうだが」と言ったのに対し守屋氏は「そうではありません、もともとそういう予定だったはずです」と述べるなど、この経緯についても、抗議者の言葉より広河氏の弁明を信じる態度が明白だった。

広河氏に対する敬意や信頼によって、監査役としての取締役への監視義務の放棄といえる状況があったことがうかがえる。

エ アウレオ社の社員を使った人事への介入

以上に加え、監査役の守屋氏については、秘書のＤを通じて、広河氏のハラスメントについて情報を得ていながら何も対応しなかったという情報は3記載の情報以外にも複数寄せられた。守屋氏については、具体的には、アウレオ社の社員を使って、広河氏が望む不当な人事に加担していたことの問題を指摘しなくてはならない。

広河氏は、自分が気に入らない社員を辞めさせたいと考えた時、自ら「クビだ」というようなことを言うこともあったが、社員が拒否したり反発した場合の折衝には強いストレスを感じたようで、退職への勧奨を、自ら行うのではなく、守屋氏に依頼して、アウレオ社のＤを使って行っていた。守屋氏の意を受けたＤが、広河氏の希望に基づき、広河氏が気に入らない社員らを退職方向に誘導するように折衝していたと述べる社員は異なる在籍期間にわたり、複数いる。例えば元社員から「ハラスメント被害をＤに相談した人が、結局対応してもらえず、むしろデイズジャパン社から離れるよう誘導されてしまっていた」「一貫して広河氏個人へのサポートを通じてデイズを支えていた㈱アウレオと同社社長がデイズそのものよりも優先される中で、通報窓口を私的に買って出ておいて握りつぶすようなことがまかり通っていました。広河氏とその周辺に、「実績とプライベートは分ける」ような考え方が当時まだ通用しており、そのように立論して、隠蔽を行ってきたものと思います。広河氏個人への支援とデイズへの資金援助を行っていた㈱アウレオが、行為者としての広河を助長させ、改めさせる機会を失わせたのではないかと思います。」という証言が寄せられた。

検証委員会は守屋氏の意を受けたＤが関与した社員への退職勧奨に関して、二件、資料を得られたので報告する。

（ア） Ｅに対する退職勧奨

幼児を子育て中の女性（E）がデイズジャパン社の求人に応募したが、小さい子どもがいて残業できないということを理由に不採用となった。Ｅは履歴書に就学前の子どもが２人いることと「お迎え時間が17時なので、可能なら時短勤務や在宅勤務を希望します」と明記していた。デイズジャパン社では不採用となったものの、広河氏がＥを気に入って声をかけ、広河事務所で採用されることとなった。Ｅは広河事務所で働き始めたが、広河氏がデイズジャパン社の女性社員を怒鳴りつけているのを見てその状況に強いショックを受け、「そういう激しい言い方をしている空気が耐えられない」と広河氏に抗議した。

広河氏はこのことでＥを疎ましく思い、退職させたいと考えたが自分で折衝することも嫌い、Ｅとの折衝を、守屋氏を通じてアウレオ社のＤに依頼した。これに関する、当時の広河氏とＤとのメールのやりとりがあるので、一部を抜粋する。

（Ｄから広河氏及び他の社員に対する報告メール）
「Ｅさんには辞めていただくことにし、理由は
１ 子育て中心で週に３日、時間も限られていると急な仕事に対応できない

2　注意をしている空気が「怖い」と感じ、負の空気を持ち帰りたくないと思っておられるなら、ここではお仕事は無理
3　指示待ちでは仕事を任せられない
ということを明確にきちんと伝えたい旨を話しました。」
「私は、Eさんから広河さん宛のメールを見て『こういうことを言う人はどうなんでしょう』と思いましたし、守屋も『子育てしている人には無理』と申しました」
「残っている仕事はあと2、3日で終わらせていただき、上記の理由で無理だと思います、今までありがとうございました、ということでよろしいでしょうか」
（広河氏→D氏への返信メール）
「それではよろしくお願いします」
「彼女（E）は泣いてきた。最悪です。（注・広河氏が）怒ったとき他の社員がいたからよかったけれど、2人だけだったら、泣いてハラスメントと言われる恐怖があります。」
「しかも本人の希望を確認してもらったら、週3日とのこと。私は何をやっていたのか、がっくりしました。毎日働くなら、指示できる時間も作れるかもしれないけれど週3の仕事はない。私は彼女に合わせてスケジュールを決める余裕はない。私の仕事に合わせられる人しか求めない。子ども中心という考えには賛成する。だからどちらにとっても、いいことは、スキャン（注・当時広河氏がMに命じていた業務）が終わり次第、お引き取り願うと伝えてくださいますか。
*　おまけに広河は仕事には人一倍気むずかしいので、あなたには合わないし、苦労するだけと言ってください。たとえ毎日来ると言っても、もう信じません。すみませんがよろしくお願いします。」*
（Dから広河氏・他の社員へのメール）
「Eさんにお話ししました。
・ご希望の勤務形態ではお願いできるお仕事がないこと
・お子さんの子育て中心には賛成であること
・広河さんは今までも、今後も、注意すべき時は変わらない。その空気を持ち帰りたくないと仰るのであれば難しいこと
Eさんは「はい、そうですね」とおっしゃっておられました。
スキャンのお仕事が終わりましたらお引き取り頂きたいと言うつもりでしたところ、丁度今日終わったとのこと。「今日で終わりかな、と思ってました」とおっしゃっていました」
（※下線は検証委員会によるもの）

　このやりとりから、広河氏は、自分の言動について抗議したEを疎ましく思い、それどころか「自分がハラスメント加害者にさせられる」という「恐怖」を抱いて雇用関係から排除したいと考えたが、それについて自分が直接行うことも嫌なのでDに委ねたということがわかる。Eは高学歴で高いキャリアを持っており、おそらく広河はこれを評価して、デイズジャパン社で不採用としたのにわざわざ広河事務所で採用するということまでしたのに、いったんハラスメントについて抗議を受けるや、態度を豹変させ、Eに関わることさえ避け、Dに指示して、Eを退職に誘導していた。このような広河氏の自己中心的で、労働者への配慮を全く欠く態度は、しばしば見受けられるものである。

　そして、守屋氏は、このような人事のあり方が、不当なものではないかということを検討することなく、広河氏が望むことを助けたいという考えから、自分の部下に指示して広河氏の希望する動きをとらせていた。これは、監視義務の不履行を超え、広河氏の望む不当な退職勧奨に監査役自ら加担していたものといえ、強い非難に値する。

(イ) Ｆへの退職強要

広河氏は、自分と衝突することが多かった、ある社員(F)を退職させるための業務をアウレオ社のＧ及びＤに依頼し、実際にＧ及びＤはＦに対し退職に向けて執拗に働きかけた。このようなアウレオ社の社員の動きは全て、「広河氏が望むような人事を支援したい」という守屋氏の意向に基づくものだった。

> 広河氏が社員全員と守屋氏、Ｄを宛先にしたメール
> *「今後のことについての重要な連絡*
> *昨日会社にいた社員には話しました通り、私は筆頭株主の守屋さんに依頼し、守屋さんが選出してくださったＧさんに、人事を含む臨時の社長代行業務にあたっていただくことになりました」*
> *「Ｆさんの人事に関しては、広河は対処しません。守屋さん、Ｇさんに一任しています」*

Ｆは退職を強要されることを不本意に感じ、広河氏との直接のやりとりを強く求めたが、広河氏はＦと接触することをストレスに感じて返答せず、「対処しない」という態度を貫いた。そして、広河の意を受けて、アウレオ社から出向したＧとＤがＦと面談するなどして強く退職を求めた。

この退職強要の経過は関係当事者の意向により詳細な記述は控えるが、検証委員会としては、違法の疑いがあると考えている。監視義務の不履行を超えて、監査役が違法な退職勧奨に関わったという可能性が高く、問題は大きいと言わざるを得ない。

検証委員会からＤに対し「広河さんは社員に対しパワーハラスメントをしていたと指摘する社員が多いが、あなたから見て広河さんから社員に対しパワーハラスメントはあったと思うか」と問うたところ、Ｄは「何がハラスメントにあたるかは人によって違いますよね」「なんで今になってパワーハラスメントなどと言いだすのかわからない」などと述べており、本心はどうあれ、検証委員会に対しては広河氏がパワーハラスメントをしていたとは思わない、と擁護する趣旨の言葉を述べていた。また、検証委員会から、「退職強要は場合によっては法的問題を生じることもあるが、弁護士や社労士などにその点を確認したことはあるか」と尋ねたところ、「なかった」とのことであった。これはＤではなく、その上司としてＤ氏をデイズジャパン社に出向させ、業務を指示していた守屋氏の問題として問われることである。守屋氏の動機は「偉大な仕事をしている広河さんを支えるため、広河さんが望むことを人事面でもサポートしたい」というような、主観的には善意であったと思われるが、そこには、広河氏が望むような人事が違法、不当なものではないかということをチェックしようという監視義務の自覚がなかったことがうかがえる。

守屋氏は、自身が複数の会社の経営者であり、会社経営者に求められるコンプライアンス遵守精神というものをおよそ情報としてさえ知らないという立場ではなかったはずである。しかし、デイズジャパン社への関与においては、社会正義を実現するための運動への支援というような感覚で動いていたようである。守屋氏自身、自らのデイズジャパン社への関与のスタンスとして、経営陣というより「ボランティアの一人というような気持だった」と検証委員会に述べており、デイズジャパン社の経営陣の一人としてコンプライアンスを遵守した経営を行わなくてはならないという意識が希薄であったと断じざるを得ない。守屋氏は、このような意識について「役員としての報酬がほとんど無かったのもよくなかったのかもしれない」と述べる。実際に広河氏以外の役員報酬は一時期までは0円であり、一定時期以降は支払われたが年間支給額は18万円という安いものであった(2015,2016年賃金台帳)(なお、広河氏の給与は、一定時期までは月額30万円程度であったが、一定時期以降は増額し、2015,2016年賃金台帳によれば、年間840万円であった。)このような意識は、守屋氏の主観としては善意であり、純粋に社会的意義ある活動の支援という動機であった

としても、だからといって問題がないとは言うことはできない。社会正義を実現することを目的とする組織においては、「社会的意義があることをやっている以上それが最優先であり、会社組織や雇用関係において本来遵守されるべきコンプライアンスは二の次」という感覚が生まれてしまうことがあり、その感覚は、結果として、組織の中でのハラスメント発生の温床となってしまう。実際にこのような意識も要因となって広河氏のハラスメントが見逃され続けてきたものと考えられる。

以上のように、役員らそれぞれの立場に伴う職責が全く果たされず、役員らによる抑止力は全く機能しない状況であったことは、広河氏によるハラスメント被害発生が続いてしまった重大な背景であるといえる。

5 デイズジャパン社のハラスメント防止義務

(1) 広河氏及びデイズジャパン社は、雇用者として、セクシャルハラスメントを禁止するという方針を明確にし周知をしたり、社内で啓発をすることは一切無かった（前記厚労省指針①）。広河氏にも役員らにも、雇用者としての義務を履行しなくてはいけないという責任感がそもそも乏しく、社内でのハラスメント発生を予防しなくてはいけないという発想自体が欠如していた。それどころか代表取締役自らが地位を利用してセクシャルハラスメントを繰り返していたのである。

デイズジャパン社内にはセクシャルハラスメント被害を受けた者が相談できるような体制は何もなく（前記厚労省指針②）それを作らなくてはいけないという発想自体、役員らの誰にもなかった。実際、「ハラスメントについて、誰に相談すればいいかわからなかった」と述べる関係者は複数いる。悩んだ結果、アウレオ社のＤに相談した者もいたが、結局何も対応されないままで被害者が救済されることはなかった。社内に適切な相談体制が無いことが被害者に泣き寝入りを強いてしまうことが典型的に表れていた。

第10の4項において述べた通り、川島氏も守屋氏も、広河氏のハラスメントについて耳にする機会があったにもかかわらず、そもそも会社としての調査自体行わず、まして被害拡大回避や再発防止に努めたり、被害回復策を講じるようなこともなにもなかった（③）。

被害申告をしたり、抗議したりした者は第10の3（2）に記載した通り解雇されることまであったのであり、退職時の有休買取日数を勝手に減らされるなど（第10の3（3）参照）、抗議や告発による不利益取扱も露骨だった（④）。

以上からすれば、デイズジャパン社は、セクシャルハラスメントへの措置義務を一つも果たしていなかったといえる。

(2) 広河氏の罵声等については、業務上の指示を目的にするものもあったかもしれないとはいえ、「複数の社員が涙ぐんでいた」「泣きながら抗議されていた」などという証言が少なからぬ数ある以上、その程度は明らかに業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであったといえ、労働者及び関係者の執務環境を害するものであった。

防止法（及び指針素案）は、本件行為の後のものではあるが、事業者の責務としては、法制定以前から存在したものというべきである。広河氏及び会社は、雇用者として、パワーハラスメントについて、研修を実施することをはじめ防止義務を負っていたにもかかわらず、それらの義務があることに思いをいたすことないばかりか、代表取締役自らがパワーハラスメントに及んでいたといえる

広河氏及び会社役員は、後記のように、時間外労働規制を含め労働法令を遵守する意識をもつことなく、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントについても法令や社会通念の進展を意識することさえなかったといわざるをえない。

6 告発の声があがりづらかった事情

広河氏によるハラスメントや労働関係法令違反について、当事者や内部から告発の声があがることはほとんどなかった。

(1) 社員らへの圧力

社員らは広河氏のハラスメントに無策なままだったばかりでは決してなく、セクシャルハラスメントについてＤを通じて役員に伝えた者もいたし、広河氏に直接抗議した者もいた（第10の３項参照）。しかしそれでも役員は何も対応しないままであり、それどころか、声をあげたら離職に追い込まれることまであった（第10の3）。勇気を奮って声を上げた他の社員がどのようなひどい処遇を受けたかを見聞きすれば（それ自体が環境型パワーハラスメントともいえる）、多くの社員は、広河氏とは正面からぶつかることはできないという強い心理的圧力を感じていたであろうことは想像に難くない。

心理的圧力を感じながらも、社員には、広河氏と正面からぶつからない方法でハラスメント被害発生を防ごうとする行動もあった。例えば、広河氏のセクシャルハラスメントについて具体的には知らないものの噂レベルで聞いていたというある社員は、以下のように証言する。

「ボランティアにきていた学生が、広河さんから声をかけられて広河事務所でアルバイトすることになったこと、そして、初回の勤務は日曜に広河氏が所有する吉祥寺のマンションに一人で行くことになっていることを直前に知った。広河さんは、ボランティアの女子学生を気に入ると広河事務所の仕事に誘うというのが常套手段で聞いたことがあり、実際広河さんはその女子学生のこともジロジロ見ていて気に入っているように感じ、心配になった。そこで、その女子学生に『広河は女性関係でトラブルを起こしがちだという話もあるし、吉祥寺のマンションはオフィシャルな場所ではないので、仮病を使うなりして明日は行かない方が良い。４階の広河事務所であれば、何かあったら助けてあげられるから』」というような話をして説得し、実際に体調不良を口実にしてマンションには行かせずに済んだということがあった」（デイズジャパン社）

社員らはこのように、広河氏のハラスメントを疑うことがあっても、広河氏の圧倒的なワンマン経営で自浄作用が機能しない組織の内部では、正面から強い告発の声をあげることは容易ではなかった。

(2) 広河氏を擁護する声

検証作業の中で、広河氏のハラスメントをある程度知っていた者が、広河氏を擁護する言動をとっていたという証言も複数確認された。

検証委員会が直接話を聞くことができたセクシャルハラスメント被害者には、複数名、相談したボランティアなどの関係者から「あなたが悪いから黙っていなさい」とか「今聞いた話は聞かなかったことにしてほしい」などと言われてショックを受け、傷ついたと述べる人がいる。

現に、検証委員会が直接ヒアリングを行ったなかでも、一部には「あの件は、本人はセクシャルハラスメントだと言っているけれど、自分にはそうは思えない」と被害者の声に疑問を呈したり、広河氏のセクシャルハラスメントについて知っていたにも関わらず、ヒアリングの場ではあえて話さないというように、広河氏を消極的に擁護するような言動もみられた。

そのような被害告発を封じる言動や、広河氏を消極的にせよ擁護する動機については、広河氏の業績への敬意から、広河氏の体面に傷をつけるようなことはしてはならないという発想や、広河氏が仕事をできなくなっては、広河氏による社会正義実現の妨げになってしまうというような、「社会正義実現を、個々のハラスメント被害告発より上に置く」という発想があったと思わ

れる。広河氏の業績が社会的に意義があると高く評価されることが、ただでさえ告発しづらいハラスメント被害を、更に告発をしづらくさせる圧力としても機能したといえる。

(3) 「特別扱い」の社員の存在

広河氏は、B 編集長の能力を高く評価しており、「社員のなかで、B さんだけを特別扱いしていた」という趣旨の指摘は異なる期間に在籍していた複数の社員から寄せられた。B は、H 解雇について広河氏に抗議したり、F への退職強要についても問題視するなど、広河氏に対して正面から意見を言うことはあったが、第4の２(２)に述べた通り、C が退職に際し労働関連法令違反や広河氏のパワーハラスメントについて問題視するメールを全社員に送った際には、「広河氏のパワーハラスメントを批判する態度はみられず、残業代不払についても積極的に問題視することはなかった。

また、Bには労働組合活動には否定的な態度が顕著であり、労働組合員による団体交渉の前には、会社役員に対するメールの中で「もし労働組合員が広河さんのパワーハラスメントがあったと言ってきたら、こう言って下さい」と、労働組合員の業務中の態度の問題を指摘するなど、労働組合員に反発する態度をとっていた。

Ｂとしては仕事に熱心で、強い正義感をもって業務にあたっていたものと思われるし、一社員という立場であった以上、広河氏のハラスメントを抑制すべきだったとまでいうことはできない。としても、少人数の組織の中で、唯一中間管理職的な立場にいた者が人事権を持つトップである広河氏からから特に高く評価され、広河氏のハラスメントや労務管理についてこのような認識であったということは、広河氏のハラスメントに対して労働者が一体となって抗議して声をあげるという動きを作りづらかった一因ではあったと考えられる。

第 11　広河氏の現在の考えと検証委員会の意見

1 「謝罪のための事実確認」を求める理由

検証作業期間中、広河氏は様々な迷いを見せたが、最後まで謝罪については逡巡を続け、最終的には「謝罪はしない」という選択をしたようである。これについての広河氏の説明は以下の通りである。

・誤った記憶に基づいて、何度も繰り返し私を攻撃する人に対しては、考えを変えた。私は間違いは間違いと早く指摘すればするほど、どちらにも被害が少なくなると考え直した。共同通信の取材から、私は相手がそれを反映しようがしまいが、言うことは言う方針に切り替えた。とはいっても私の記憶がはっきりしている範囲だけだが。

このように、謝罪することは週刊誌報道のすべてを認めたことになり、更なるバッシングを受けるだけだというのが広河氏の最終的な結論である。そして、その謝罪を頑なに拒否する理由を広河氏は次のように説明する。

P 弁護士（注・広河氏の代理人弁護士）は、今はこの問題の重さと意味をきっちりと学ぶ時期なのだと助言してくれた。もう一人の女性の Q 弁護士（注・広河氏の代理人弁護士）もダメだと言った。きちんとお詫びをするのは、この問題を考え抜いて自分なりの判断を得た後だと。この問題の中身をし

っかり学んで、それによって反省して、そのあとでようやく謝罪できるのではないか、と言った。今やるべきはきちんとこの問題を考えることで、それなしに謝罪することは許されないと理解した。
それを思い出せないのに、事実と認めて謝るというのは、謝罪を受けた人にとっても謝る人にとっても許されることではないと思う。　つまり、記憶が定かでなく、事実認識があいまいなまま謝罪することはは無責任だという正論めいた認識を掲げた上で、更に次のように続ける。
思い出すようにと、何度も周囲から強く言われたが、相手に会って顔を見て話したら多くのことを思い出せるかもしれないが、それもできないならどうしたらいいのか。記憶の扉を開けるきっかけとなるカギが見つからない。最近の事でも記憶から消えることが多いのに、まして何年も前の記憶である。嫌な思い、素敵な思いをした人にとっては大事な記憶として残るかもしれないが、嫌な思いをさせたことがないと信じている自分にとっては、記憶に留める理由がなかったのかもしれない。

以上のように、広河氏は、自らの記憶があいまいだとして、週刊誌に報道された件の女性と会って話して記憶を喚起しながら事実をと被害者に確かめたい、というのである。記憶が定かでないまま謝罪することはできない、という「正論」めいたことを言うが、結局広河氏が「事実を確かめたい」という意図は、被害者が抱えた苦しみを少しでも理解し、自身の犯した性暴力について謝罪するための記憶喚起ではない。広河氏のその意図は、週刊誌に書かれた個別の事実に反論を加え、「あのときは合意があったはずではないか」と質したいたいということである。

広河氏は、内省のような趣旨の言葉を述べることもあったが、結局、自らの犯した罪と責任に向き合うどころか、むしろ逆に被害者に二次被害を与えるような主張にこだわっている。広河氏が唯一事実へのこだわりを見せるのは、「そこにあったはずの合意の証」ということへのこだわりである。もっともらしい自分に都合の良い理屈をつけてそうした主張をする根拠は次のような考え方に支えられている。

男女がたとえ、地位や力の世界であっても、すべてがセクハラが絡む関係とならないはずだ。セクハラという言葉で関係が語られたその瞬間に、それまでの男女の心の中に育ったはずの温かなものは、一切なかったように女たちは語り始める。あの時期はそれほどひどいものだったのか、あの時語り合ったことは、そんなに色あせたものだったのか、男たちは愕然とする。そして残ったのは加害と被害だけなんてひどすぎる、と考える。

広河氏が被害者に問いたいことは、具体的には「いきなりセックスしたわけではなく、それ以前に合意らしきものはなかったのか」「二人の間には温かな会話はなかったか」「二人の関係は週刊誌に書いてあるようなあんなひどいものだったのか」という、恋愛という文脈に位置づけられる、独りよがりでロマンチックな心情に基づく願望を込めた疑問になってしまうことは明らかである。

広河氏にとっては、こうした疑問を再度被害者に投げかけることが、いわゆる二次被害になること自体が理解されていない。広河氏には、相手側の被害感情や現在でも抱えている苦痛にはまったく思いが至っていないのである。

加害者である広河氏がそのような主張すること自体が、被害者たちを重ねて傷つける、いわゆる二次加害になることも明らかであるため、検証委員会は、そのようなことは控えるべきだと述べてきた。

これに対し広河氏は、「事実を確認し、その上で謝罪する可能性があると言っているのに、事実を確認しようとすれば『二次加害になるからやめろ』と言われてしまう。このように、自分の反論を封じ込めるやりかたは許されない」と述べる。

更に広河氏は、自分のやってきた数々の性暴力については、「記憶があいまい」「断片的な事実しか思い出せない」などとする一方で、自分の納得しない事実については詳細に主張したり、ある件についてその前には述べていなかった自分にとって有利と思われる事情を「記憶が戻ってきた」とし

て後に追加して弁明するなど、供述態度が全体に極めて不誠実だというのが検証作業期間全体を通じた状況であった。

2 「性的関係には女性の合意があった」という思いこみ

検証委員会は、広河氏に対し、「あなたがしたことは女性の意に反する性暴力であり、あなたは女性が合意同意したと思っていた、と何度も述べるが、女性達は合意同意していなかったと言っており、検証委員会としてもそれが真実だと認定した。あなたと女性達の立場の違いは明白であり、あなたがしたことは、たとえあなたにそういう意識がなかったとしても立場の優位性に乗じて、あなたより弱い立場にある女性達に対して性暴力をふるったということなのだから、これに正面から向き合って謝罪し、しかるべき責任をとるべきだ」と何度となく伝えてきた。その際には、「暴行や脅迫のようなわかりやすくあからさまな暴力をふるったわけではなくても、優位な立場を使って、相手が NO と言えない状況に乗じて性暴力をふるうという、地位を利用する類型があり、あなたがしたことはまさにそれである」ということをあわせて伝えた。

これに対し広河氏が述べることは局面ごとに色々と揺れてきた。

しかし、広河氏は結局いまだに、「合意があったはず」「暴力的な強要はなかったはず」「自分が記憶している事実関係からすれば、女性達は当時は合意同意をしていたといえるのではないか」という主張にこだわり続けている。

広河氏の主観では、「世の中には確かに優越的な地位に乗じた性的関係の強要というものもあるのだろうが、あくまで自分のケースは自由恋愛の延長で、しかも『合意同意』の上での性行為であり、被害者の訴えはその後の翻意によるものである」「広河個人というよりも仕事に魅かれたのでないか」「私は年齢差で恋愛を考えたことはない。自分では常に若いと思っている」として、20 代の女性たちが次々に 60 後半の男性の自分に恋愛感情をもったのだという恋愛観を堂々と披瀝する。検証委員会から何度となく被害者証言や親交があったジャーナリストらの言葉を伝えても、広河氏はどうしても、優越的な地位によって強制した関係ではなく、個人的に魅かれあった男女の自由な関係であるということにしたいというところからなかなか離れようとしない。 それどころか広河氏は「自分は文春の商業主義的、もしくはMe　Too運動にのった時代の犠牲者である」とさえ認識しているところがある。

広河氏は、「今になってみれば」という前置きをつけながら、次のように述べることもあった。

今回の問題では、これまでの私には存在しなかった語彙や考え方に出合い続けている。男女に合意があったとしても、立場が絡む場合はまず不本意な合意となる可能性を考えるべきというのもそのひとつだ。立場がある人間は、意識しようとしまいと、それを利用していると考えるべきという。これは私の頭にはなかった考えだった。歴史上支配者であり続けた男という存在は、一歩立ち止まって、女の YES の中に封じ込められた NO を読み取らなければならないということを書いている人もいる。まして立場や権力がある男ならよりいっそうだということだろうか。
「広河さんの考えている合意は、全て後日ひっくり返される合意だったのだと思います。どう考えても、早く病院でカウンセリングを受けるべきです。おかしいのですよ。」
と話してくれた近しい人の言葉が、心に突き刺さっている。

広河氏は、この「心に突き刺さっている」ことを真剣に対峙し考えるべきである。

3 検証委員会としては、広河氏が自分の加害性を正面から直視し、これについての責任を果たす態度を世に表すことが、広河氏が公にできる、事実上最後の社会的意義がある仕事となるのではな

いかと何度となく広河氏に問いかけてきた、そして、被害当事者や、広河氏と近い立場にあった同業者らの怒りを伝え、真摯に責任を果たすよう促してきた。

しかし残念なことに、広河氏が現時点で到達しているのはこのような認識に留まることを報告せざるを得ない。

第 12 ハラスメントの責任履行の勧告

1 広河氏の責任

(1) 判明した被害者への謝罪と慰謝

広河氏は、第3記載のとおり、デイズジャパン社の経営のほぼ全期間にわたって、複数の関係者に対し、性交の強要、性的身体的接触、裸の写真撮影、性的言動などのセクシャルハラスメントに及んだ。これらの行為は、デイズジャパン社や広河事務所の関係者に対する環境型ハラスメントともなった。これらは、直接の被害者に対する不法行為(民法第709条)に該当する。また、雇用機会均等法11条1項に基づく事業者の措置義務の違反にも該当する。

したがって、広河氏は加害行為を認め、判明した被害者に対しては、謝罪し、慰謝の措置を講じるべきである。

また、広河氏は、前述のように、デイズジャパン社経営のほぼ全期間にわたり、デイズジャパン社や広河事務所において日常的に、業務の遂行に関し、必要以上に激しい叱責を繰り返し行うことや、他の労働者の面前において大声で威圧的なとり叱責を繰り返し行うなどして執務環境を害した。これらはパワーハラスメントに該当する。

環境型セクシャルハラスメントと環境型パワーハラスメントにより執務環境を害され、また、不快感をもった関係者は多数存在すると思われる。したがって、広河氏は、環境型セクシャルハラスメントとパワーハラスメントについても、事実を認め、謝罪の意思を公表するべきである。

(2) デイズジャパン社の責任履行への協力

検証委員会には、「検証委員会には申告しないが、被害案件が他に複数あることを把握している」という支援者の声が寄せられているので、検証委員会が把握していないケースもまだ存在する可能性がある。本検証で検証委員会が接触することができた被害者は全て検証委員会による調査により判明した方々で、広河氏から名前が挙がった方は一人もいない。広河氏の記憶には、他にも性的関係を持っていた女性もいると思われるが、広河氏は一人も自ら明らかにすることはなかった。 後述のデイズジャパン社の責任履行においては、広河氏は情報提供等の協力をすべきである。

(3) 二次加害をしないこと

被害者の多くは、今でもこの件に触れるだけでも辛く、カウンセリングを必要とする者もおり、一時は志していたジャーナリストへの夢をあきらめざるを得なかった者もいるなど、被害の影響は極めて深刻と言わざるを得ない。被害者らは、広河氏が事実を認めないことへの憤りと失望、そして、広河氏には真摯な謝罪などできないだろうという強い不信感を抱いている。被害者の中には、情報提供をすることで、広河氏に特定されるであろうと考え、報復を恐れる者さえいる。

広河氏はまずは自分が行ったことを直視し、独善的で自己中心的な弁明を公の場で行うことは控え、これ以上被害者らに恐怖と苦痛と不安感を与えるような言動は絶対にしないよう、行動を自重することを強く求める。

特に、「性的関係はあったがそのとき女性達も合意していた」と公の場で主張することは、被害者に甚大な精神的苦痛を与える二次加害に他ならない。検証委員会は約10か月にわたり各方面にヒアリング等の調査を行い、検証委員全員でのべ11回にわたって広河氏の主張を聴き、広河氏から提出された文章も全て精査した。その上で、女性の合意があったとは認定できないという結論を出した。広河氏はこれを受け止め、性交を強要した女性達の件について、「合意があった」という主張を公の場で行うことは厳に控えるべきである。

そのようにして、加害者としての自省と責任の履行を公にすることこそが、広河氏にできる、社会的意義ある最後の仕事というべきであろう。

2 デイズジャパン社の責任

株式会社は、代表取締役その他の代表者がその職務を行うについて第三者に加えた損害を賠償する責任を負う(会社法350条)。

広河氏による、デイズジャパン社に関係した女性達(ボランティアや広河事務所のスタッフも含む)へのセクシャルハラスメントは、デイズジャパン社の代表取締役であるという地位を利用したものであるという点で、代表取締役がその職務を行うについて第三者に損害を加えたものといえる。

従って、デイズジャパン社は、広河氏による違法行為があった場合には損害を賠償すべきことになるので、会社清算においては、被害者らへの損害賠償をどのようにするか検討し、関係者のプライバシーに配慮した上で、具体的な医者の策を講じるよう努力すべきである。

3 役員らの責任

第10に記載した通り、各役員らは、代表取締役であった広河氏が不法行為をしたことまたはデイズジャパン社が雇用機会均等法11条1項に基づく事業者の措置義務を怠ったことに関し、監視義務を履行しなかった。役員らの適切な義務の履行によって被害を抑止できる可能性はあったのであり、この不履行の意味は重い。組織内の職責に伴う監視義務を怠ったことについて、被害者に謝罪すべきである。

この故意または重過失の認定は個別の被害ごとに個別の検討を要することにはなるが、被害者から申し出があった場合には、誠実に調査して、必要な慰謝の措置を講ずるべきである。

第13　デイズジャパン社の事件から得られる教訓

すでに随所で触れてきたように、今回の事件は、広河氏特有のキャラクターが原因となって起こされたという性格はある。しかし、各方面から指摘されるように、反権力を掲げる組織内で、ある場面では「人権派」と称され、実際に社会正義のために活動する人が、他の場面では周囲に対しセクシャルハラスメント、パワーハラスメントを繰り返すという現象はしばしば見受けられるものでもある。。

そこで、広河氏個人の問題として片づけることなく、今回の事件からもそうした共通する教訓の指摘は必要となるだろう。そうした視点からは、デイズジャパン社の件からは以下のような特徴と教訓が挙げられる。

1 特徴

(1) 「小権力」に鈍感な組織になりやすい

社会正義実現のための大きな権力に向けた戦いは相手が巨大であるだけ、組織総力をかけた戦いになり、そうした組織が有効に機能するためには上意下達のピラミッド型になりやすい。その結果、先頭に立って戦う人をトップにした権力が生じやすいが、「大きな権力に向けた戦い」のなかでは「小さな権力」の濫用が過小評価され、「その程度のことは大義のために仕方がない」と見過ごされがちになる。つまり、反権力や社会正義実現という大きな目標の下、足元の「小さな権力」を見逃してしまうことになりがちで、組織内の「小権力」を掌握する者の逸脱行為に対する有効なチェックが効かなくなりやすい。

また、権力関係は相対的なものであり、大きな権力に対峙する局面では「弱者」であっても、違う関係性では「強者」ということもあるのに、「大きな権力に対峙している弱者側」という自意識が強いと、他者への「強者」性の自覚が乏しくなることがある。

更に、反権力を主張することによって、「自分は人権のことはよくわかっている」「弱者の側にたっている」との思い込みが強くなるという陥穽に陥りがちであり、そのことは、「人権派」である自分たちの言動が人権侵害や差別に当たるかどうかの自省を弱めてしまう要因にもなる。

(2) 閉鎖的な組織になりやすい

組織の専門性や他の組織にない独自性は、社会との距離を生み出し組織の閉鎖性を高めやすい。今回のケースも報道写真という専門分野での組織であったように、それぞれが課題とする分野が様々にあり、そうした分野ごとの専門性や独自性が強調されればされるほど一般社会とは距離が生まれる。そうした小集団の中での連帯感や仲間意識は閉鎖的なものになりやすい。

その結果、専門的な能力やリーダーとしての資質はカリスマ性を高め、周辺の人たちを容易にコントロールしてしまう。集まった人たちは、組織の目的に共感し、場合によっては心酔にまで至る傾向もあり、リーダーのやり方に誤りがあっても、なかなか認知できない。場合によっては大義との板挟みで葛藤が生じ、むしろ自分が悪いと思い込むことになりがちである。

(3) トップに集中しやすい権限

独自の専門分野に特化した組織であれば、小組織であることも含めて、そこには、経験や知識のあるトップに権限や権力が集中しやすい。結果として徒弟性に近い上下関係が生まれ、縦割りに組織された部下たちは容易に掌握され、横の連帯を強めづらく、コントロールされやすい状況が生まれる。そうなれば、そこでの組織を体現するトップへの批判や非難が組織の規律違反ととらえられやすい状況が生まれる。

(4) 内部での監督・抑止機能が働かない組織になりやすい

本来であれば組織内の苦情の相談を受け、解決にあたるべき人や部署も、組織防衛意識が働くため内向きとなりがちで、むしろ組織防衛機能を果たしてしまう。その結果、苦情処理を担当すると標ぼうしている者が、受けた苦情を抑え込んで不適切に処理する機能を果たしてしまいがちである。

組織内の苦情などは組織内部の苦情処理窓口があればそこに集中する。したがって、そこが健全に機能すれば効果的な解決が期待できる反面、機能しないとかえって、いわば効率よく告発を握りつぶす効果を生み、組織全体に悪影響を与え、自浄力はますます無くなってしまう。
そこで告発しようとすれば、組織の目的である大義ある運動を守ろうとする人々が幾重にも立ちはだかり、被害者が声を上げることができない状況が生まれてしまう。

2 教訓

(1) デイズジャパン社の事件の最大の教訓は、自浄性が無い組織内部でのハラスメントに対しての告発の難しさと外部に相談することの重要性である。内部での解決が困難な場合には、基本的には、やはり外部に相談し、法律に頼り、外部に味方を作って行動することが重要である。具体的には、労働組合、行政、弁護士、性被害相談窓口など外部の適切な相談窓口に救済を求めることの大切さ、それができるようになるために社会のあらゆる局面で相談先の情報について広報啓発することの必要性はあらためて強調しておきたい。
デイズジャパン社は自浄力が著しく欠如した組織であったが、そのような組織であっても、「外部の目」が入ることは、内部になんらかの変化をもたらすことを示した実例でもある。
例えば、Cが退職時に法律の知識がある者を伴って法的観点を踏まえて直接の抗議したことは広河氏を強く動揺させ、内容として杜撰ではあったとはいえ、裁量労働制の協定の締結の契機となった。また、何人かの社員が労働組合に加入して争議を行ったことは閉鎖的な組織に大きな変動をもたらした。広河氏に経営者としての倫理が欠如していたため、労働組合争議から会社解散決定にまで一気に進んでしまったという特殊性が本件にはあったが、しかし外部からの圧力が組織を動かす力になったことは間違いない。
デイズジャパン社では、労働基準監督署、労働局などに頼った社員ははっきりとは確認されなかったが、こうした行政機関のあっせん仲裁などの手続を使えばなんらかの救済を得られた可能性もある。

(2) ただし、外部への相談は容易ではないこともしばしばある。性被害に関しては、性質上告発には心理的なハードルが高いということは一般的にあるのに加え、今回のケースでは広河氏の業績の大きさから、「自分だけが被害者からもしれないのに、自分の被害でこのような大きな業績への評価を損なうようなことをしていいのだろうか」という躊躇があったと語る者もいる。
他に被害者がいるかわからない状況で、「もし自分だけが被害者なら、自分だけが我慢していればいいのかもしれない」という葛藤や「広河氏に師事し、引き立てられて仕事で成功していくという可能性を追求したいという人を阻害してしまうようなことになってしまってもいいのだろうか」という迷いに苦しんだ被害者もいた。
外部への相談のハードルが高いこともあるのを踏まえれば、、組織内部に相談窓口があったり、役員がコンプライアンスを遵守する意識をもって職責にあたるなど、内部で解決できるような体制をとることも、解決の選択肢の多様性の保障として重要であることはいうまでもない。

(3)いずれにせよ、現在の日本社会では、外部への訴えはもちろん、内部での相談にもまだまだ多くのハードルがあり、ハラスメントを告発する声をあげられなかった被害者を非難したり落ち度を問うことは決してあってはならない。被害者の落ち度を問うことは、本件被害者を傷つけるのみでなく、他の性暴力被害者の声をも封じる効果をも生じさせてしまう。

性暴力被害者が声をあげるのを躊躇するのは、依然として、多くの人に、地位を利用した性暴力への理解が不足していたり、「セクハラはするが仕事はできる人だ」等と性暴力を過小評価して加害者に甘い対応が蔓延していたり、告発の声をあげた被害者をバッシングする二次被害がしばしば起きるという、社会の土壌自体が背景にある。こうした現状は、被害者を支えるシステムのぜい弱さや社会の意識の立ち遅れによってもたらされているということを社会全体で直視し、これについて真剣に改善策を講じることがハラスメントを根絶するために必須である。